بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة

إعداد

فائزة عبد الله قحطان إسماعيل

إشراف

الأستاذ الدكتور محمد محمود الخوالدة

حقل التخصص: أصول التربية

تاريخ تقديم الأطروحة يوم الخميس

٢ / صفر ١٤٢٧ الموافق ٢/٣/٢٠٠٦م

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية التربية
قسم الإدارة وأصول التربية

الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة

إعداد

فائزة عبد الله قحطان إسماعيل
بكالوريوس لغة عربية، جامعة تعز ١٩٩٤م
ماجستير في التربية / تخصص أصول التربية / جامعة اليرموك ٢٠٠٢م

قُدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة (دكتوراه الفلسفة) تخصص أصول التربية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

وافق عليها:

أ. د. محمد محمود الخوالدة ---------------------- مشرفاً ورئيساً

أستاذ في أصول التربية، جامعة اليرموك

أ.د. غازي ضيف الله رواقة ---------------------- عضواً

أستاذ في التربية المهنية، جامعة اليرموك

أ.د. نعيم حبيب جعنيني ---------------------- عضواً

أستاذ في أصول التربية، الجامعة الأردنية

د. عدنان بدري الإبراهيم ---------------------- عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

د. عارف توفيق عطاري ---------------------- عضواً

أستاذ مشارك في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

نُوقشت هذه الأطروحة وأُجيزت من قبل لجنة المناقشة

يوم الإثنين بتاريخ ١٨ ربيع الأول ١٤٢٧هـ الموافق ٢٠٠٦/٤/١٧م

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى في كتابه العزيز:-

(يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)

صدق الله العظيم

[سورة المجادلة: آية١١]

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم:-

(فضل العالم على العابد كفضل القمر ليلة البدر على سائر الكواكب)

[رواه أبو داوود والترمذي).

وقال الشاعر:-

فليس العمى طول السؤال وإنما .... تمام العمى طول السكوت على الجهل

(إسماعيل، ٢٠٠٤م، ص ١)

الإهـــــــداء

إلى روح جدي الطاهرة ..... رمز الأصالة.

إلى من صاغا حروف كلماتي الأولى ... ونسجا خيوط لفظي الأول ...

مداد الحب ورمز التضحية والعطاء ....

والدي ووالدتي أطال الله في عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية.

إلى رفيقة الدرب ومهجة القلب في هذه الحياة وريحانة الصبا والشباب... أختي الحبيبة.

إلى رمز الطفولة والبراءة ورمز التضحية والكفاح .... أولاد أختي جميعاً.

إلى رمز الوفاء والمحبة الصادقة

أخواني وأخواتي جميعاً.

إلى من لمستُ منهم كل العون والتشجيع طوال فترة دراستي خارج الوطن....... بعض أهلي الأعزاء.

إلى الذي يكبر في داخلي كما يكبر الحرف فوق هذه السطور.......

وطني الحبيب اليمن السعيد.

إلى كل أمٍ أرضعتْ طفلها حب الوطن وصدق الانتماء.

إلى مهدي الأول ومسقط رأسي وجذور أجدادي ومن رضعتُ فيها كل أيام طفولتي وحلم حياتي قريتي العزيزة (الغليبة أعبوس).

إلى أُغنية الفجر التي بدأ معها للحياة تاريخ جديد بمشواري العلمي مدرستي (الفلاح النموذجية غليبة أعبوس).

إلى من لهم الفضل في توجيهي ...... أساتذتي في جميع مراحلي الدراسية.

إلى كل طالب علم وباحث عن المعرفة والحقيقة لخدمة الإنسانية.

إلى كل من تمنى لي الخير، وأسهم في إنجاز هذا العمل من الزملاء والأصدقاء والأقارب.

إلى كل من أحب ....

أهدي هذا الجهد المتواضع

الباحثة

فائزة قحطان

شكـــر وتقديـــــر

الحمدلله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف خلق الله المرسلين سيدنا محمد بن عبدالله الصادق الأمين وبعد:-

لا يسعني وأنا على مشارف الانتهاء من هذه الأطروحة إلا أن أتوجه بالشكر الجزيل والعرفان بالجميل إلى أستاذي المشرف الدكتور محمد محمود الخوالدة الذي كان لتوجيهاته القيمة الأثر الكبير في إخراج هذا الجهد العلمي إلى حيز الوجود، والذي منحني الكثير من وقته وخبرته وعلمه طوال فترة دراستي فجزاه الله عني خير الجزاء وأكثر من أمثاله لخدمة العلم والعلماء.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة، الدكتور عدنان بدري الإبراهيم، والدكتور عارف توفيق عطاري والأستاذ الدكتور غازي ضيف الله رواقة والأستاذ الدكتور نعيم حبيب جعنيني على تفضلهم قراءة هذه الأطروحة ومناقشتها بروحٍ علمية وموضوعية وإخراجها بشكل أفضل إلى حيز الوجود.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور الفاضل محمد فخري مقدادي مُراجع هذه الأطروحة لغوياً.

الشكر والتقدير أيضاً لأهلي الأعزاء الذين منحوني الثقة والعزم على السفر ومواصلة الدراسة خارج الوطن، وتقديم التعاون الدائم طوال فترة دراستي.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والاعتراف بالجميل إلى العاملين في السفارة اليمنية في عمان على ما قدموا لي طوال فترة دراستي من خدمات وجهود متواصلة لتسهيل مشواري العلمي.

الشكر والتقدير لجامعتي (جامعة تعز) ممثلة برئيسها ونوابها وجميع العاملين فيها على تذليل كل الصعاب طوال فترة الدراسة وتحمل الدعم المادي.

كما أتقدم بخالص شكري وتقديري لكليتي (كلية التربية) بجامعة تعز وعميدها وجميع العاملين فيها على جهودهم المثمرة أثناء فترة تطبيق بحثي الميداني.

الشكر والتقدير أيضاً لجامعة الحُديدة ممثلة برئيسها ونوابها وجميع العاملين فيها على ما قدموا من جهود طيبة أثناء فترة تطبيق بحثي الميداني في جامعتهم المُوقَّرة وأخص بالذكر نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي الأستاذ الدكتور إبراهيم عمر حُجَري.

كما أتقدم بخالص الشكر للأستاذ القدير الدكتور محمد سعيد الحاج الذي تفضَّل بالإشراف الداخلي على الدراسة الميدانية أثناء فترة التطبيق في اليمن.

كما أقدم شكري وعظيم امتناني للأخ العزيز عاصم الصالحي الذي تولى مهمة التطبيق الميداني في جامعة الحُدَيْدَة فله مني كل محبة، وإخلاص.

الشكر والتقدير لكل من قدَّم لي العون أو المساعدة أثناء فترة دراستي سواء من جامعة اليرموك أو الجامعات اليمنية الأخرى وكذا مركز دار العلوم في الأردن وأخص بالذكر الأخت القديرة فاطمة على طباعة هذه الأطروحة.

كما أُقدِّم شكري وعظيم امتناني لآل أبي أحمد الشعبي في الأردن على ما قدموا لي طوال فترة دراستي لمرحلتي الماجستير والدكتوراه وأخص بالذكر الخالة الحبيبة أم أحمد التي جعلتني ابنتها الثانية فجزاها الله عني خير الجزاء.

وأخيراً أشكر كل من أسهم في إنجاز هذا العمل وإخراجه إلى حيز الوجود سواء من قريب أو بعيد ومن لم تذكر أسماؤهم في هذه الصفحة فهم في الذاكرة والقلب.

الباحثة فائزة قحطان

فهـــرس المحتويـــات

الموضوع	الصفحة

فهـــــرس الجـــــــــداول

فهرس المـــلاحــــــق

الملخص باللغة العربية

إسماعيل، فائزة عبدالله قحطان. الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، تخصص أصول التربية بجامعة اليرموك، ٢٠٠٦م، (المشرف: الأستاذ الدكتور محمد محمود الخوالدة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم وبيان أثر مجموعة من المتغيرات المستقلة على هذا الهدف، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين:-

- ما الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية تعزى للمتغيرات المستقلة التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي؟.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة) من الجامعات اليمنية في جميع كلياتهما الإنسانية والعلمية للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٠٤-٢٠٠٥م)، والبالغ عددهم (٤٧٨) عضواً، تكونت عينة الدراسة من (٢٦٤) عضواً من كلتا الجامعتين، اختيرت بطريقة ميسرة طبقية وبنسبة (٥٥%) من كل جامعة، ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (استبانة) اشتملت على (٧٠) كفاية مهنية موزعة على خمسة مجالات هي: المعرفة والبحث العلمي والنمو المهني والأداء التدريسي وخدمة المجتمع والتقنيات التعليمية، وللتحقق من صدق الأداة (الاستبانة) تم عرضها على لجنة من المحكمين من جامعة اليرموك، وجامعتي (تعز والحُديدة)، وأُخضعت أداة الدراسة (الاستبانة) إلى إجراءات الثبات، باستخراج معامل ارتباط بيرسون، بين مرتي

التطبيق، الذي بلغ (٠,٨٩)، وبتطبيق معادلة كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي حيث بلغ معامل الثبات للأداة (الاستبانة) (٠,٩٠)، وقد أُستخدم الحاسوب لتحليل البيانات، وطُبق برنامج التحليل الإحصائي للدراسات الاجتماعية (SPSS) للإجابة عن سؤالي الدراسة، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار تحليل التباين السداسي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة) حسب متغيرات الدراسة، واختبار تحليل التباين المتعدد السداسي (MANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:-

- إن درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية كانت عالية على معظم فقرات أداة الدراسة (الاستبانة)، ومجالاتها بصورة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٢,٧٨) من (٤).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة) من الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات المستقلة الداخلة في الدراسة وهي: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.
- وفي ضوء هذه النتائج، قدَّمت الباحثة عدداً من التوصيات، التي تدعم الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة) بشكلٍ خاص والجامعات اليمنية بشكلٍ عام، ومنها عقد الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية لرفع القدرات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي، وإجراء مزيدٍ من الدراسات المستقبلية حول هذا الموضوع في جامعات أخرى من اليمن.

الكلمات المفتاحية: الكفايات، الكفايات المهنية، أعضاء هيئة التدريس، الجامعات اليمنية.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:-

تعد مهنة التعليم مهنة جليلة وعظيمة، فهي أم المهن لأنها سابقة لكل المهن الأخرى كما أنها لازمة لها. فهي المصدر الأساسي الذي يمهد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً. حيث يقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: "إنما بُعثتُ معلماً" ويقول:" إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

ولذا فإن كل معلم يدخل هذه المهنة الشريفة لابد أنَّ يستشعر قداستها وعظيم مسؤولياتها، فيخلص في تربية الأجيال قدر استطاعته ويؤدي رسالته، ويبلغ أمانته على أفضل وجه ممكن (دياب، ٢٠٠٥م، ص ٣).

والمعلم هو المثل الأعلى في نظر المتعلم، والقدوة التي توجهه في أمور حياته أقوالاً وأفعالاً، والمتعلم مهما يكن استعداده للخير عظيماً، فإنه لا يستجيب لمبادئ الخير وأصول التربية الفاضلة ما لم يرَ معلمه في ذروة الأخلاق وقمة القيم والمثل العليا، والمعلم مسؤول مسؤولية كاملة عن تنمية طلبته في جوانبهم المختلفة العلمية والفكرية والنفسية والاجتماعية والعقائدية في تكامل وشمول واتزان ودون تحيز ومحاباة (قزاقزة، ١٩٩٦م، ص ٣٢).

ولا شك في أن أصحاب هذه المهنة ينبغي أن يتصفوا بالمحافظة على القيم وتطبيقها سلوكاً ومنهجاً، وأن يكون لديهم قدر من الكفاءة ولو في حدها الأدنى، ولقد حدد العالم فليكسنر (Flexner) والمشار إليه في دراسة جعنيني شروطاً معينة للمهنة من أهمها ما يلي:-

- تتطلب المهنة قدراً كبيراً من تحمل المسؤولية.
- تحتاج الاستعانة بالعلم وتطبيقاته وقدراً متفقاً عليه من المعرفة المتخصصة.

- يحتاج العاملون فيها إلى إعدادٍ مسبق يؤهلهم للعمل والتدرب على كل ما يستجد في هذه المهنة.

- تتطلب المهنة من أصحابها المشاركة في الندوات والمؤتمرات والدورات لتحسين مستوى الأداء.

- يضع المعلمون لأنفسهم مجموعة من المعايير الأخلاقية والمستويات العلمية التي تميزهم عن غيرهم.

- إيثار خدمة المجتمع والوطن على المصالح الشخصية.

- توفر المهنة لأعضائها أماناً معاشياً وضماناً وظيفياً بالإضافة إلى عضوية دائمة تربطهم بها (جعنيني، ٢٠٠٠م، ص ٥٨).

وحظي التعليم الجامعي باهتمام متميز من بين مراحل التعليم المختلفة، لما له من دور فاعل ومؤثر في تلبية حاجات المجتمع وخططه التنموية من الاختصاصات والكوادر الفنية ذو الشخصية التي يمكنها من التعامل مع متطلبات المجتمع ومواجهة التحديات والقدرة على التغيير والتطوير. ومن هذا المنطلق حظي التعليم العالي بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص برعاية متميزة واهتمام كبير في الجمهورية اليمنية، تمثل في جانبه الكمي بزيادة عدد الجامعات والمعاهد في معظم المدن اليمنية بهدف إعداد وتأهيل القوى البشرية اللازمة للتنمية الشاملة وسد النقص في مؤسسات الدولة المختلفة للكوادر العلمية والعملية، أما في جانبه النوعي فتمثل بتوفير مستلزمات تطور التعليم العالي والارتقاء بأهدافه ونتائجه وإمكاناته المادية والعلمية. وفي ضوء هذا التوسع في التعليم العالي في الجمهورية اليمنية أدت الحاجة إلى إعداد المدرس الجامعي الكفء الذي يقوم بتسيير العملية التعليمية – التعلمية في الجامعة، وقد أخذت بعض الجامعات المتقدمة تطبيق نظام شامل لتقييم العملية التعليمية – التعلمية بما

يحقق كفاءتها من جهة ويساهم في تقييم أداء أعضاء التدريس من جهة أخرى (أحمد، ٢٠٠٥م، ص ٣).

لذلك تمثل مؤسسات التعليم الجامعي قمة الهرم في النظام التعليمي، والطموح الوطني في معظم المجتمعات الإنسانية، حيث يتوقع من هذه المؤسسات أن تكون أنموذجاً حسناً في النظم المعرفية التي تعلم فيها، وفي أعضاء هيئتها التدريسية، وكذلك في طلبتها الذين سيدلون على نوعية مخرجاتها في إطار الخصائص البشرية التي يتمتع بها الخريجون من طلبتها كمواطنين يقومون بأدوار اجتماعية متميزة في مسارات التنمية الشاملة، ومثل هذه التوقعات الكثيرة من الجامعة تتطلب توفر بعض الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فضلاً عن تصميم طبيعة العلاقات، والعمليات التي توجه التفاعلات التي تحدث بين العناصر المكونة للمدخلات التربوية في الجامعة (الطارق، ١٩٩٤م، ص ١).

إن كلمة (جامعة) اسم فاعل من الفعل (جمع)، وينظر إليها على أنها مؤسسة تربوية أنشاها المجتمع لتجمع الأفراد، والأعمال، ووظائف متعددة، وبذلك تُنفى الفكرة التي تتبادر إلى الأذهان، أن الجامعة هي مرحلة من المراحل التعليمية، أو حلقة من حلقات التعليم. وكانت أولى الجامعات ظهوراً في أحضان دور العبادة، ففي الشرق الأوسط اتخذت الجامعات المساجد مقراً لها لنشر الإسلام والثقافة الإسلامية منهجاً وموضوعاً، أما في الغرب فقد ارتبطت الجامعة بالأديرة والكنائس، حيث جعلت من علوم المسيحية واللاهوت، والجدل مجالات لدراستها (العتيبي، ٢٠٠٣م، ص ١١-١٢).

وتُعد الجامعة من أهم مؤسسات التغيير، والتطوير في أي مجتمع من المجتمعات، وهي تتبوأ منذ قديم الزمان مكان الصدارة فيه فهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي مسؤولة عن إعداد القيادات الفكرية، والعلمية، والأدبية، والفنية، والمهنية

بمختلف مستوياتها، ولجميع مؤسسات المجتمع، وقطاعات هذه المؤسسات، ومرافقها، وتعتبر بحكم وظيفتها، وتقاليدها مسؤولة عن إجراء البحوث، والقيام بالدراسات في جميع مجالات الحياة، وفي جميع مجالات المعرفة (عباسي، ٢٠٠٤، ص ٢)، وللجامعة دور مهم في مجال الخدمة العامة في المجتمع، وقضاياه، فالتعليم لم يعد برجاً عاجياً وظيفته إعداد القيادات، وإجراء البحوث، والدراسات بمعزل عن المجتمع، وبعيداً عنه وإنما للجامعة في هذا الحقل وظيفة أخرى، وهي تقديم خدمات نموذجية مباشرة للمجتمع من خلال أعضاء هيئات التدريس، والطلبة، والاستعانة بمرافقها المختلفة (عثامنة، ٢٠٠٤م، ص ٢٣).

ومن هنا يتضح لنا أنَّ الجامعة أداء فاعلة في تطوير إنجازات البحث العلمي، حيث تساعد على تطبيق نتائج تلك المنجزات والاستفادة منها في ميادين المجتمع المختلفة وهي لا تزود الإنسان بالمعرفة والمهارة فحسب بل ترسخ فيه قيماً وتحدد فيه سلوكاً وتثبت فيه رؤى الإنسان وكذلك تهدف إلى تغيير المجتمع نحو الأفضل من خلال بناء الإنسان الأفضل (الإبراهيم، ٢٠٠٣م، ص ١١٤٦).

وتُعد جامعة تعز هي إحدى الجامعات اليمنية الحديثة النشأة فقد تأسست من كليات التربية، والعلوم، والآداب، والعلوم الإدارية التي كانت تتبع جامعة صنعاء، وقد صدر القرار الجمهوري رقم (٤٤)، لسنة ١٩٩٣م، بإنشاء جامعة تعز، وتأجل افتتاحها كجامعة رسمية حتى صدور القرار الجمهوري رقم (١٥١)، لسنة ١٩٩٥م، الذي قضى بتعيين أول رئيس للجامعة، وكان العام الجامعي ١٩٩٥-١٩٩٦م هو أول عام جامعي لجامعة تعز، والسنة الأولى للجامعة. وفي الوقت الحاضر تضم الجامعة (ثماني) كليات هي (التربية، والعلوم، والآداب، والعلوم الإدارية، والحقوق، والطب، والعلوم الصحية، والتربية في منطقة التربة، والهندسة وتقنية المعلومات)، ويبلغ إجمالي عدد الطلبة فيها للعام ٢٠٠٤-٢٠٠٥م حوالي (٢٥١٧٧)

طالب وطالبة. وقد عمدت جامعة تعز منذ إنشائها على توقيع عدد من الاتفاقيات العلمية، وبرتوكولات التبادل الثقافي مع عدد من الجامعات في الدول الشقيقة والصديقة، وإثراء المكتبات بعدد من المطبوعات، والمجلات، والكتب العلمية التي تحتوي على النتاجات البحثية في تلك الجامعات، وإيماناً بالدور المحوري للبحث العلمي في العملية التعليمية، ولأهميته، وإسهامه الكبير في الدفع بعملية التنمية من خلال تناول عدد من المشكلات والقضايا التي تهتم بقطاعاتها المتنوعة فقد حرصت الجامعة على تعزيز البحث العلمي من خلال نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي التي قامت بإعداد اللائحة الخاصة بالدراسات العليا في الجامعة خلال عامي ٢٠٠٢-٢٠٠٣م، وتم افتتاح الدراسات العليا لمرحلة الماجستير في (ثلاث) كليات هي: العلوم، والتربية، والآداب، يدرس أيضاً في مركز اللغات الدبلوم العالي بعد البكالوريوس في تخصص اللسانيات، وأيضاً هناك برنامج تمهيدي ماجستير بالمركز تخصص لسانيات والذي بدأ في العام الجامعي ٢٠٠٣م. تصدر نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي مجلة بحوث دورية محكمة تدعم بشكل كبير أنشطة البحث العلمي في الجانب التطبيقي والإنساني على السواء، باعتبارها فرصاً سانحة لنيل ترقيات، وألقاب أكاديمية جديدة تسهم بشكل فاعل في تنمية الأرصدة الأكاديمية لكليات الجامعة وأقسامها. وهناك قنوات تواصل مستمر مع الكثير من مؤسسات البحث العلمي في الداخل والخارج يدعم البحث العلمي في الجامعة ويجعل أعضاء هيئة التدريس يتنافسون للمشاركة في الفعاليات المختلفة التي تنظمها تلك المؤسسات والمراكز البحثية. معظم الموفدين للدراسات العليا يدرسون في جامعات مرموقة مما يجعل رسائلهم العلمية وأطروحاتهم تحمل طابع القوة والجودة وتثري بذلك أرصدة البحث العلمي في كليات الجامعة. تقيم الجامعة مؤتمرات علمية وندوات يشارك فيها أساتذة الجامعة بالبحوث والدراسات مثل: المؤتمر الأول للبيئة والموارد الطبيعية، مؤتمر الليزر، المؤتمر الثاني للبيئة

والموارد الطبيعية، وتكوين العديد من مراكز البحوث العلمية مثل: مركز الحاسب الآلي، ومركز التأهيل والتطوير التربوي، ومركز الدراسات البيئية وخدمة المجتمع، ومركز التعليم المستمر والتدريب والاستشارات، والمركز الثقافي والإعلامي (مقتبس باختصار من دليل جامعة تعز، ٢٠٠٥م، ص ٦-٣٠).

وفي عام (١٩٩٦م) صدر القرار الجمهوري رقم (١٦٥)، والذي قضى بتأسيس جامعة الحُديدة، وفي حقيقة الأمر، فقد كانت كلية التربية، والتي تأسست، عام ١٩٨٧-١٩٨٨م تابعة لجامعة صنعاء هي النواة الأولى لجامعة الحُديدة. حيث تم البدء بالدراسة في جامعة الحُديدة في العام الجامعي ١٩٩٦-١٩٩٧م. وتضم الجامعة الكليات التالية (كلية التربية بالحُديدة، وكلية التربية زبيد، وكلية التجارة والاقتصاد، وكلية الشريعة والقانون، وكلية الآداب، وكلية علوم البحار والبيئة، وكلية التربية البدنية والرياضية، وكلية العلوم الطبية، وكلية الفنون الجميلة، وكلية علوم وهندسة الحاسوب، ومركز تنمية المجتمع والتعليم المستمر). حيث تمنح الجامعة درجة البكالوريوس في التخصصات المذكورة، ويبلغ عدد طلاب وطالبات الجامعة في العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م حوالي (١٢٨٧٢) طالباً وطالبة.

وتوجد في الجامعة إدارة البحث العلمي التي تشرف على البحوث العلمية، والمشاريع والأطروحات، وتعمل على المساهمة في الندوات العلمية، والمؤتمرات، والزيارات الاستطلاعية، ونشر بحوث عضو الهيئة التعليمية في مجلات علمية محكمة تصدرها الجامعة، وغير ذلك من المهام الأخرى، وتمنح الجامعة أيضاً درجة الدبلوم، والماجستير، والدكتوراه في بعض التخصصات الإنسانية واللغوية والعلمية (دليل جامعة الحُديدة، ٢٠٠٥، ص ١٠، ص ٢٢٠-٢٢٣).

ويعد أستاذ الجامعة محور الارتكاز، فلا جامعة بلا أستاذ، حيث هو موصل المعلومات الأول لطلبته، والمؤثر في شخصياتهم، وفي بنائهم العلمي، كما أنه هو صاحب الباع في مجال البحث العلمي، أو هكذا ينبغي أن يكون، لأنه وظيفة أساسية من وظائفه، ومن جهة أخرى فإن الأستاذ الجامعي هو الذي ينفذ سياسات جامعته وربطها بالمجتمع الذي يعمل فيه وله، فهو الذي يقترح البرامج، وأوجه النشاطات المختلفة التي تخدم هذا المجتمع، وهو الذي ينفذ تلك البرامج، كما أنه الذي يقوم بإجراء عمليات التقويم المختلفة لتلك البرامج، والنشاطات بغية تصحيح مدارها، وزيادة الاستفادة منها. ومن جهة أخرى فإن الأستاذ الجامعي هو الذي يتولى جانباً هاماً من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد فيه الجامعة، من حيث تدعيم القيم، والمبادئ، والاتجاهات الطيبة التي يتبناها هذا المجتمع، ويدافع في الوقت ذاته ضد المستورد من القيم، والمبادئ التي قد تضر بهذا المجتمع، وذلك من خلال المتاح من وسائل الاتصال الجماهيري المختلفة. إن عضو هيئة التدريس هو أهم ركيزة من ركائز الجامعة، فإذا بنيت الجامعة على أكتاف هيئة ضعيفة ازدادت ضعفاً، لأن الهيئة الضعيفة لن تنجب إلا طلبةً ضعافاً، وأن المستوى الضعيف لا ينتج إلا مستوى ضعيفاً، لذلك لابد من عضو هيئة تدريس كفء يقوم بعمله على أكمل وجه من أجل نجاح العملية التربوية والتعليمية (مرسي، ١٩٨٥م، ص ٨٥).

ويعد عضو هيئة التدريس في الجامعة العنصر الفعال في تحقيق وظائفها الثلاث المختلفة وأهمها: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ولمعرفة تحقيق تلك الوظائف في الواقع العملي أخذت مؤسسات التعليم العالي تطبق العملية التقويمية لتحديد فعالية أداء عضو هيئة التدريس فيها. إذ يؤدي ذلك إلى مساعدة عضو هيئة التدريس في تنمية ذاته بما يتلاءم ومسؤولياته تجاه الجامعة، والمجتمع، والطلبة، كما يساعد الجهات الإدارية على اتخاذ مختلف القرارات بطريقة موضوعية (الثبيتي والقرني، ١٩٩٣م، ص ٢).

وتتعدد أدوار عضو هيئة التدريس، فهو يقوم بدور الباحث، والخبير، والمستشار فيما يقدمه من إنتاج علمي مبتكر لحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في عمليات التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، كما تتعدد أدواره، ومسؤولياته داخل الجامعة ليشارك في وضع القرارات، والمناهج الدراسية، ومنح الدرجات العلمية، والإشراف على الأنشطة الطلابية، وأعمال الامتحانات، والعمليات الإدارية. وفضلاً عن ذلك، فهو يقوم بدور المدرس والمربي والقدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلبته. لذا يمكن القول: إن من الأمور الرئيسة التي لها بالغ الأثر في تحسين أداء مخرجات التدريس الجامعي ونوعيتها، هي نوعية، وجودة أداء المدرس الجامعي لدوره (عبد ربه وأديبي، ١٩٩٤م، ص ٩٧-٩٨).

إن الواجب الأكبر، والمسؤولية العظمى تقع على كاهل عضو هيئة التدريس في الجامعة؛ فهو المؤثر والمتأثر، لأن الجامعة تتعامل مع الطلبة، ويعد عضو هيئة التدريس حلقة الوصل بين الإدارة والطلبة، فإذا كان الطالب محور العملية التدريسية فإن عضو هيئة التدريس هو أساسها، ولذلك تقع عليه مسؤوليات، وواجبات تعليمية كثيرة.

أما عن كفاءته التدريسية فيجب أن يكون متمكناً من مادة تخصصه، ويخطط لمحاضراته بكفاءة عالية، ذا مهارة في التحدث باللغة الصحيحة، وذا مهارة في صياغة الأسئلة وتوجيهها، قادراً على إثارة الدافعية عند طلبته، قادراً على التجديد، والإبداع، والابتكار، مبتعداً عن اللبس في عرضه للمفاهيم، ومراعياً للفروق الفردية بين الطلبة (راشد، ١٩٨٨م، ص ٣٥).

ويُعد عضو هيئة التدريس اليوم صاحب الدور الرئيس في تربية الطلبة ونقل المعلومات، والثورات التكنولوجية، والعلمية، وتنمية الموارد البشرية، وصار عليه إلزاماً أن يلم بالتطورات الجارية في مجتمعه والعالم، وأن يمارس دوراً متجدداً في تنمية روح الإبداع

لدى طلبته، وربطهم بالمستقبل، وبالعصر الذي يعدون له لكي يعيشوا فيه (الحلبي وسلامة، ٢٠٠٤م، ص ١).

وعند التحدّث عن التعليم يتضح الدور الكبير لأعضاء هيئة التدريس، نظراً للمركز الأساسي الذي يحتله عضو هيئة التدريس في النظام التعليمي. ومع تطور العلوم النفسية والتربوية، والتي أكدت على ضرورة الاهتمام بالمتعلم، وجعلته محوراً للعملية التعليمية – التعلمية، لم يعد يكفي أن يتقن الأستاذ مادته العلمية، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات مهنية متكاملة، وقدرات خلاَّقة مُعدّاً إعداداً جيداً، علمياً، وثقافياً، ومهنياً، قادراً على فهم حاجات طلبته، وعلى توجيههم، وإرشادهم، لضمان مشاركتهم الفعالة، وتحفيز تعلمهم، وقادراً كذلك على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها، كما أصبح عليه أن يساعد طلبته على الوعي بمشكلات مجتمعاتهم، والمساهمة في حلها، وتعويدهم الانضباط الذاتي، واحترام الآخرين، هذا بالإضافة إلى قدرته على تنمية ذاته، وتجديد معلوماته باستمرار، ومن هنا فقد أصبح عضو هيئة التدريس يحتل مكانة هامة في النظام التعليمي، فهو عنصر فاعل، ومؤثر في تحقيق الأهداف، وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، بل هو عصب العملية التعليمية – التعلمية، لذا بات من الضروري النظر في أعمال ووظائف أعضاء هيئة التدريس باستمرار، والعمل على جعلهم واعين لتطور أدوارهم، ومستعدين للقيام بالأدوار الجديدة.

ونظراً للتطور المستمر، والمتفجر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات، ومهارات، واتجاهات قبل الخدمة، ولهذا لا بد من متابعة تدريبهم على مدار حياتهم المهنية (الحلبي وسلامة، ٢٠٠٤م، ص ١)، ذلك أن عضو هيئة التدريس في الجامعة له أدوارٌ متعددة في كافة مجالات الحياة فهو لا يقتصر على

التدريس ونقل المعارف والمعلومات إلى أذهان طلبته ولكنه يتعدى هذا بكثير في بناء المجتمع وتخريج الكوادر التي تسد حاجته، وإذ هو يشارك بفكره وجهده أيضاً في إثراء حركة الإعمار والتقدم بما يصنع من أسس علمية هي نتاج بحوثه ودراساته التي أجراها والمؤتمرات والندوات التي شارك فيها قصداً إلى تطوير قطاعات الحياة المختلفة (أحمد، ٢٠٠٥م، ص ٣-٤)، وهذا يتطلب منه وعياً بالأمور كافة، وتبصر بكفاياته المهنية، من أجل بناء حي وأصيل يعود على المجتمع بالمنفعة، والفائدة، ذلك أن طبيعة العصر تقتضي دراسة الأمور، وتنظيمها، وبناءها على أسس واضحة، لذلك فإن تحقيق الصورة التي نريدها من عضو هيئة التدريس في الجامعات اليمنية يحتاج إلى جهد مدروس، وإعداد منظم، ومتابعة مستمرة، من أجل الارتقاء بكفاياته المهنية لتحقيق الأهداف التربوية التي تدفع عجلة البناء، والازدهار الحضاري نحو التقدم. ففي دراسة أجراها الأغبري (٢٠٠٤م) حول الأستاذ الجامعي ودوره التربوي، أوصى من أجل تحسين التعليم الجامعي اليمني والأستاذ الجامعي بوضع معايير وأسس علمية سليمة دقيقة عند اختيار المتقدمين، والملتحقين للعمل في مجال التدريس الجامعي، متضمناً الخصائص، والصفات التي يطلب توافرها في الأستاذ الجامعي، وتنظيم، وإعداد الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي اليمني.

- وضع تصور لإعداد، وتأهيل الأستاذ الجامعي اليمني، بما يتناسب وتطوير التعليم الجامعي.
- الاهتمام بأداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

- عقد مؤتمرات أو حلقات دراسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية بصفة مستمرة تهدف إلى تطوير العملية التعليمية داخل الجامعات اليمنية من خلال تطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبناءً على ما تقدم فإن التعليم في المرحلة الجامعية يحتاج إلى معلم على درجة عالية من الكفاية العلمية، والتربوية، تتفق وفلسفة ذلك النوع المميز من التعليم، وأهدافه، لذا ينبغي أن يلتقي الطلبة بمعلم من نوع خاص في شخصيته، وأدواره، وكل تفاعلاته، معلم يسهم في تكوين فكر الطلبة بصورة علمية، ويوسع إدراكهم الفعلي المتأني الناقد، ويكسبهم الشخصية القوية، ويزيد من تكيفهم مع العالم الذي يعيشونه (العمايرة، ١٩٩٩م، ص ١٢٩).

ومن هنا تبرز أهمية تطوير الكفايات العلمية، والمهنية لأساتذة الجامعات، ليكونوا أكثر فاعلية في أداء مهامهم العلمية، والتربوية، ليتسنى لهم الاضطلاع بدورهم والنهوض بمسؤوليتهم على الوجه الأكمل، فالمعرفة وحدها لا تكفي، وإنما يتطلب الأمر كذلك مهارات وكفايات في ظل عصر يشهد تفجر المعرفة وسرعة انتشارها، ويشهد تغيراً سريعاً في شتى مناحي الحياة (جعنيني، ٢٠٠٠، ص ٥٧-٥٨)

لذا تحاول الباحثة في هذه الدراسة الكشف عن الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، والتي يؤمل أن تسهم في تحسين العملية التربوية، والتعليمية في المجتمع اليمني عامة، ومجتمع جامعتي(تعز والحُديْدة) خاصة، بحيث يكون مجتمعاً منسجماً، ومتكاملاً في كافة أبعاده، في غياب دراسات سابقة تناولت الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بمتغيراتها ومجالاتها هذه- حسب علم الباحثة- وهذا يظهر مشكلة الدراسة بجلاء ويظهر أهمية معالجتها.

مشكلة الدراسة:-

يعد عضو هيئة التدريس هو الشخص الأمين على التراث الثقافي للمجتمع باعتباره معلماً وهو العامل على تحديد هذا التراث وغربلته وتعزيزه، وهو المساهم في بناء جيل صالح قادر على تحمل المسؤولية، وهذا يعني أن عضو هيئة التدريس هو العمود الفقري للتعليم الجامعي، وبمقدار صلاحيته يكون صلاح التعليم. فالمباني الجيدة والمناهج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجوداً من نقص في هذه النواحي.

وإدراكاً لكل هذا وسواء فإن أدوار عضو هيئة التدريس ومسؤولياته وإعداده وتطوير كفاياته المهنية لابد من النظر إليها في ضوء التغيرات التي يشهدها المجتمع. إضافة إلى التغير الكبير الذي صاحب العملية التعليمية – التعلمية والتي تتطلب من عضو هيئة التدريس امتلاك مهارات وكفايات مهنية تساعده على التعامل مع محيطه الاجتماعي وعلى استخدام تقنيات التعليم في مجال اختصاصه ممّا يجود من عطائه ويرفع من أدائه، لذا تحاول هذه الدراسة الكشف عن الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من أجل الوصول بالعملية التعليمية – التعلمية إلى درجة الرقي والتقدم في المجتمع اليمني.

أهمية الدراسة:-

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الكشف عن الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وتأتي كمحاولة إلى إمكانية الاستفادة من الكفايات التي ستكشف عنها وكذلك تتمثل أهميتها في ندرة الدراسات السابقة في هذا الموضوع – حسب علم الباحثة-.

وتتركز الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في المجالات التالية :-

تشكل هذه الدراسة دراسة إجرائية يستفيد منها المربون والمخططون في المؤسسات التعليمية والتربوية عامة، ومؤسسات التعليم الجامعي بشكل خاص، من حيث تقديم وصفٍ دقيقٍ للكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، ونشاطهم العلمي والبحثي. وتبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً من خلال اقتراح أساليب، وأنشطة، ومحتويات، تسهم في معالجة أي قصور يظهر لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في كفاياتهم المهنية، والتنبه لإعادة النظر في برامج إعداد الأستاذ الجامعي، وتأهيله لتطوير برامج متوازنة متكاملة في جامعاتنا اليمنية عامة، وجامعتي تعز والحُديْدة بشكل خاص. وتبرز أهمية الدراسة أيضاً في تبيان مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى النمو المهني لا سيما في المجالين التربوي، والنفسي. واقتراح معايير جديدة لاختيار عضو هيئة التدريس، وتقويمه، تستند إلى أسس موضوعية تقوم على قاعدة مدى امتلاكه للكفايات المهنية. وفتح مجال واسع أمام الباحثين للاهتمام بتحسين فاعلية التدريس الجامعي، وما يتصل به من موضوعات. وإجراء دراسات، وبحوث مستقبلية حول تطوير الكفايات المهنية وبرامج النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية. وقد تشجع نتائج هذه الدراسة رؤساء الجامعات اليمنية إلى الاهتمام بالكفايات المهنية والنمو المهني لأساتذة هذه الجامعات والعمل على تطويرها نحو الأفضل.

أهداف الدراسة وأسئلتها:-

تهدف الدراسة الحالية إلى :-

الكشف عن الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم حسب مجالات الدراسة التالية: مجال المعرفة والبحث العلمي ومجال النمو

المهني ومجال الأداء التدريسي ومجال خدمة المجتمع ومجال التقنيات التعليمية . والكشف عن وجود فروق أو عدمها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات المستقلة التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.

أسئلة الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤالين التاليين:-

السؤال الأول: ما الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم؟.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات المستقلة التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لأخر مؤهل علمي؟.

حدود الدراسة:-

تقتصر هذه الدراسة على:-

أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُدَيْدة) من الجامعات اليمنية الحكومية التابعة لمحافظات الشمال في جميع كلياتهما الإنسانية والعلمية للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م وعليه فلا تُعمم النتائج إلا على مجتمع الدراسة والمجتمعات المماثلة. واقتصار الدراسة على أداة (الاستبانة) من تصميم الباحثة، وعلى الرغم من إخضاعها للصدق والثبات فإنها أداة غير مقننة. واقتصار الدراسة على الكفايات المهنية

المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم وفق المجالات التالية: مجال المعرفة والبحث العلمي ومجال النمو المهني ومجال الأداء التدريسي ومجال خدمة المجتمع ومجال التقنيات التعليمية. واقتصار الدراسة على المتغيرات المستقلة التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.

مصطلحات الدراسة:-

تتضمن هذه الدراسة عدداً من المصطلحات التي يمكن تعريفها للقارئ وأهمها:-

الكفاية: هي أعلى مستوى يحققه عضو هيئة التدريس باستخدام أساليب التعلم الذاتي في المعارف، والمهارات، والاتجاهات في مجال تدريسه لمادة تخصصه.

المهنة: تشير إلى مجموعة من السلوكيات التي يتضمنها عمل ما للفرد مثل مهنة الطب أو مهنة التجارة وغير ذلك من المهن الأخرى (دندش وعبد الحفيظ، ٢٠٠٢م، ص ٩٦).

الكفايات المهنية: المعارف والمهارات والأخلاقيات المهنية والقدرة على استخدام هذه الكفايات من قبل أعضاء هيئة التدريس بدقة وسرعة وإتقان (الخوالدة، ٢٠٠٥م).

وتعرف الباحثة الكفايات المهنية تعريفاً إجرائياً خاص بالدراسة بأنها (مستوى معين من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يلزم أنَّ يمتلكها عضو هيئة التدريس ليحقق بها مستوى معيناً من الأداء التدريسي).

وهي مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى الأستاذ الجامعي، وتساعده في أداء عمله داخل قاعة المحاضرة وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها (السيد، ٢٠٠٥، ص ١).

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً للأدب النظري والدراسات السابقة التي أُجريت حول هذا الموضوع. والتي تمكنت الباحثة من الوصول إليها من خلال اطلاعها على ملخصات رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه والبحوث المنشورة في الدوريات المختلفة. والاطلاع على قواعد البيانات المتوفرة في الجامعات الأردنية واليمنية.

أولاً: الأدب النظري:-

أ ـ الكفايات:-

يعلق الكثير من التربويين والمهتمين في التربية آمالاً واسعة على المعلم نظراً لما يقوم به من دور في الارتقاء بمهنة التعليم، ولما يلعبه من تنمية للقدرات، والمهارات، والاتجاهات لدى المتعلمين عن طريق تنظيم العملية التعليمية - التعلمية، وضبطها، ومعرفة حاجات المتعلمين، وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، ومن هنا فقد تغيرت النظرة للمعلم، في أن دوره لم يعد يقتصر على تقديم المعلومات والمعارف النظرية فحسب، بل تعدى ذلك إلى أن أصبح قائداً، ومصلحاً اجتماعياً يعي أهداف مجتمعه في النمو، والتطور، كما أصبح مبدعاً للأنظمة، وواضعاً لمستويات الأداء المطلوبة عند طلبته، ومبتكراً لأساليب تقييم هذا الأداء، وقد انعكس كل ذلك بصورة جلية على إعداد المعلم، وتأهيله، وتدريبه، وأصبح المحك الرئيس لهذا الإعداد هو مستوى الأداء الذي يقدمه أثناء قيامه بالوظائف، والمهام الموكلة إليه، كما أصبح اكتساب المهارات اللازمة له أمراً حتمياً وضرورياً في إعداده، بحيث يجب عليه إتقانها، والقيام بها على مستوى عالٍ، وبذلك لم يعد كل من يمتلك المعلومات النظرية معلماً، وإنما كل من يمتلك القدرة والكفاية اللازمة لأداء المهام التي تتطلبها مهنة التدريس، كما أصبح تقويم

المعلم يشتمل على درجة إتقانه للمهارات، ومستوى أدائه لها، لا على معرفته النظرية أو على مقدار المعلومات التي يمتلكها أو اعتقاده وشعوره بها، من هنا فقد برزت مؤخراً عدة مفاهيم واتجاهات اهتمت بإعداد المعلمين وتأهيلهم، مثل مفهوم إعداد المعلمين على أساس الكفايات، ومفهوم إعداد المعلمين على أساس الأداء، وقد شكل هذان المفهومان المحور الرئيس في مجال إعداد المعلمين، وتدريبهم، وتأهيلهم (القثامي، ٢٠٠١م، ص ١٨).

عُرفت الكفاية لغة بأنها "من كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر، ويُقال استكفيته أمراً فكفانيه" (ابن منظور، ١٩٩٨م، ص ٢٠)، وكفاية من الفعل كفى، بمعنى كفاه مؤونته، أي يكفيه. وكفاه الشيء أي اكتفى به، ورجل كافٍ أي سالم وسليم (الرازي، ١٩٨٦م، ص ٢٤٠).

وعرفها الداوود اصطلاحاً (١٩٩٥م: ص ٩) (بأنها القدرة على عمل شيء بكفاءة وبمستوى معين من الأداء).

وعرفها العوض (١٩٩٦م: ص ٨) (بأنها جميع المعارف، والمهارات، والقدرات المتعلقة بوظيفة الفرد التي يفترض أن يؤديها لإتمام عمله في أحسن وجه).

مفهوم الكفاية المهنية:-

عرفها إيلام اصطلاحاً (Elam, 1975, p. 5) (بأنها مجموعة المعارف، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لعملية التعليم).

وعرفها كوكر (Cocker, 1976, p 54) (على أنها القدرة على التعامل مع مشكلات الصف التي يواجهها المعلم أثناء عمله).

بينما عرفها بوريش (Borich, 1979, p. 77) (بأنها الأداء أو السلوك أو المهارة المتوقع من المعلم امتلاكها بعد الانتهاء من الدراسة).

وعرفها سويلم (١٩٨٠م، ص ٧) (بأنها القدرة على ممارسة عمل أو مجموعة من الأعمال نتيجة المؤهل الذي يحصل عليه المعلم في تخصص واحد أو أكثر).

وعرفتها بهادر (١٩٨١م، ص ١٩) (بأنها جميع المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم والمتعلم تحت التدريب، والتي تظهر في أنماط وتصرفات مهنية، خلال الدور الذي يمارسه المعلم، عند تفاعله مع العناصر أو المواقف التعليمية).

وعرفها الناقة (١٩٨٧م، ص ١٢) (بأنها القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف، والمفاهيم، والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما بحيث يؤدى أداءً مثالياً).

وعرفها نشوان والشعوان (١٩٩٠م، ص ١٠١) بأنها (القدرة علـــى تنفيــذ النــشاط التعليمي، وتستند إلى مجموعة الحقائق، والمفاهيم، والتعميمات والمبادئ، وتتضح من خـــلال السلوك التعليمي الذي يصل إلى درجة المهارة).

أما النجادي (١٩٩٦م، ص ١١٥) فيعرف الكفاية بأنهـــا (المعلومـــات، والخبـــرات، والمهارات التي ينبغي أن تتوافر لدى المعلم ليكون من خلالها قادراً على معالجـــة النـــواحي التربوية والتدريسية بما يضمن تحقيق الأهداف التعليمية المختلفة).

وعرفها النجار (١٩٩٧م: ص ١٥) (بأنها عبارات سلوكية تصف مجموعة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها المعلم ويقدر على ممارستها في الموقف التعليمي، وتحقيق تعليم فعال).

وعرَّفها عون (٢٠٠٠م، ص ١٣) (بأنها قدرات يمتلكها المعلم تتجسد بصورة سلوكات تمارس داخل الصف تشير إلى معارف، ومهارات، واتجاهات لدى المعلم في موقف تعليمي معين).

وعرف القاموس الموسوعي للتربية والتكوين الكفاية، والمشار إليه في (الدريج) بأنها: الخاصية الإيجابية للفرد، والتي تشهد بقدرته على إنجاز بعض المهام. ويقرر بأن الكفايات شديدة التنوع، فهناك الكفايات العامة أو الكفايات القابلة للتحويل، والتي تُسهّل إنجاز مهام عديدة ومتنوعة. وهناك الكفايات الخاصة أو النوعية، والتي لا توظف إلا في مهام خاصة جداً ومحددة، كما أن هناك كفايات تسهل التعلم، وحل المشكلات الجديدة، في حين تعمل كفايات أخرى على تسهيل العلاقات الاجتماعية، والتفاهم بين الأشخاص، كما أن هناك بعض الكفايات تمس المعارف، في حين تخصص غيرها معرفة الأداء، ومعرفة حسن السلوك والكينونة (الدريج، ٢٠٠٥م، ص ٢).

وعرّفها المخلافي (٢٠٠٥م، ص ١٧) (بأنها مجموعة من القدرات والمهارات، والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس ليستطيع ممارسة عمله بكفاءة وفاعلية).

وعرفها العطاري (٢٠٠٦م) بأنها (مجموعة مترابطة تتمثل في معارف ومهارات واتجاهات مناسبة لتحقيق العمل).

يتضح مما سبق أن مفاهيم الكفايات قد تعددت وركزت على الأبعاد التي يتضمنها مفهوم الكفايات المهنية:-

- ارتباط الكفاية بأدوار أداء المعلم ومهامه.
- ارتباط الكفاية بالمعلومات، والاتجاهات اللازمة للمعلم.
- ارتباط الكفاية بالنتاج الذي يسعى المعلم إلى تحقيقه (الرشيدي، ٢٠٠٤م، ص١٤-١٥).

وإن للكفاية شكلين هما:-

الشكل الكامن يعني مفهوم: ويتضمن القدرة التي تتمثل على نحو مجموعة من المهارات، والمعارف، والمفاهيم، والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما، وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب.

الكفاية في شكلها الظاهر يعني عملية: ومن هنا فإن الأهداف التي تصاغ تحدد مطالب الأداء الفعلي للعمل الذي ينبغي أن يؤديه المعلم الطالب (البطاينة، ٢٠٠٤م، ص ١٨)

أهمية التعليم المبني على الكفاية:-

إن هذا الأسلوب يعتبر طريقة فعالة حيث يريد المعلم من طلبته أن يتعلموا أهم ما يحتويه مضمون المادة الدراسية بشكل جيد، وهذا هو بالضبط محور العملية التعليمية. وإنه يجعل الأهداف محددة، ومصوغة بشكل سلوكي قابلة للقياس لأنها تصف متغيرات دراسة ملموسة يراد إحداثها عند المتعلمين. وإنه يحدد لكل هدف معياراً معيناً من مستوى الإتقان، ويكون على جانب من الدقة والوضوح بحيث يتضح للطالب المعلم مستوى الأداء المطلوب. وتكون الأهداف مشتقة من مهام المعلم، وأدواره، وممارساته المستقبلية لتحقيق الإتقان في الكفاية الأدائية. ويتيح فرصاً واسعة لإكساب المتدربين الكفايات، والخبرات في إطار ميداني تجريبي أثناء قيامهم بالمهام. وإن هذا الأسلوب يستخدم معطيات تكنولوجيا التعليم، وتقنياته من مواد وأجهزة وأنظمة تؤدي إلى تحقيق الأهداف. ويمكن الطالب من تقويم أدائه بمقارنته بمدى ما تحقق من الأهداف حسب قدراته الخاصة فهو يجعل التقويم مرجعي المحك، إذ إن معيار النجاح يتوقف على مدى إتقان الطالب للمعايير المحددة.

من هنا برزت تربية المعلمين القائمة على أساس الكفايات التي تستند إلى أن عملية التدريس عملية مركبة، ومعقدة، وغامضة يصعب التدريب عليها، وممارستها، وإتقانها، ما لم

يتم تحليلها إلى مهارات فرعية يتم التدرب على كل مهارة فيها على حدة من خلال ممارستها (القثامي، ٢٠٠١م، ص ١٩-٢٠).

تربية المعلمين القائمة على الكفايات:-

من أبرز التطورات التي طرأت على برنامج إعداد المعلمين وتربيتهم في السنوات الأخيرة، توجه هذه البرامج نحو اعتماد مبدأ المهارة أو الكفاية عند تصميم تلك البرامج وإعدادها، ولقد اتسع الاهتمام بتربية المعلمين القائمة على الكفايات حتى أصبح سمة مميزة لمعظم برامج إعداد المعلمين، وتربيتهم في معظم الدول المتطورة تربوياً، وتعتبر تربية المعلمين القائمة على الكفايات من أبرز ملامح التربية المعاصرة، وأكثرها شيوعاً وشعبية في الأوساط التربوية المهمة بتربية المعلمين، ولقد سادت تربية المعلمين القائمة على الكفايات معظم برامج المعلمين في الدول المتطورة تربوياً، وأصبحت الممارسات المستمدة من إطارها النظري تشكل تربية متأملة الأبعاد، هدفها إعداد معلمين أكفياء، وتدريبهم وفق أحدث نظريات التعليم والتعلم. وجدير بالذكر أن تربية المعلمين قد ظهرت في السبعينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية كرد فعل للأساليب التقليدية التي كانت تسود كليات المعلمين ومعاهدهم، تلك الأساليب التي تستند إلى المفهوم التقليدي لتربية المعلمين، والذي كان مؤداه دراسة مساقات تربوية تتعلق بالأساليب والوسائل التعليمية، وعلى عكس هذا المفهوم التقليدي لإعداد المعلمين ترتكز تربية المعلمين القائمة على الكفايات على مفهوم مؤداه أن أبرز خاصية للمعلم الكفء هي قدرته على إتقان كفايات تعليمية مرتبطة بدور المعلم في الموقف التعليمي (الخطيب والخطيب، ٢٠٠٢م، ص ٣٢-٣٣).

ويمكن القول بأن تربية المعلمين القائمة على الكفايات أصبحت من المعالم الأساسية التي يمكن أن تعرف بوساطتها التربية الحديثة في السنوات العشرة الماضية، وأن شيوع هذه

التربية في الأوساط المهتمة بتربية المعلمين، وسرعة الانتشار التي تميزت بها، إنما يرجعان إلى ما حملته هذه التربية من وعد وأمل بأن تعيد تشكيل التربية المعاصرة بشكل عام، وأن تعيد صياغة برامج إعداد المعلمين بشكل خاص (مرعي والحيلة، ٢٠٠٦م، ص ٣٤٤).

إن تربية المعلمين القائمة على الكفايات تستهدف تزويد المعلم بمجموعة من الكفايات العامة والخاصة التي تؤهله لقيادة العملية التعليمية، وليصبح دوره واضحاً في إثراء مادته وتطويرها، وطرائق تدريسها، وتنفيذ المهام الموكلة إليه على أسس معينة، ومعرفة سابقة (طالب، ٢٠٠٥م، ص ٢٣)

وقد ارتبطت تربية المعلمين القائمة على الكفايات بعدة عوامل أخرى مثل: المساءلة أو المسؤولية، والتأثر بالفلسفة البراجماتية أو العملية، ومنح الشهادات القائمة على الكفايات والتكنولوجيا التربوية، وتحديد الأهداف على شكل نتاجات تعليمية سلوكية، والتعلم الإتقاني، والتجريب، والتربية القائمة على العمل الميداني، وتفريد التعليم، والمدرسة السلوكية، والنظم، والتدريب متعدد النواحي الموجه نحو العمل وغيرها، وأهم ما يميز تربية القائمة على الكفايات من كل ما ذكر هو اهتمامها بالأداء والقدرة على العمل، واستخدام أشكال التفريد المختلفة للمساعدة على امتلاك الكفايات (مرعي، ١٩٨١م، ص ٢٨-٤٠).

هناك عدة تعريفات لتربية المعلمين القائمة على الكفايات كما أشار إليها مرعي ومنها (بأنها البرنامج الذي يمد المعلمين المنتظرين بالخبرات التعليمية التي تساعدهم على أن يأخذوا على عاتقهم القيام بأدوار المعلمين). ويعتقد "ولنز" أن التربية القائمة على الكفايات تنجح عندما يظهر المعلم المنتظر معرفة محددة ويحقق أداءً عملياً، ويحقق تعلماً لتلاميذه. ومنهم من عرفها (أنها البرنامج الذي يحدد الكفايات المتوقع أن يظهرها المعلم الطالب، والذي يوضح المعايير التي يمكن اعتمادها في تقويم الكفايات عنده، كما أنه يضع مسؤولية الوصول إلى المستوى

المطلوب من الكفاية على المتدرب نفسه). إن أهم ما يميز تربية المعلمين القائمة على الكفايات أنها تركز على مهارات التعليم بينما التربية القائمة على الأداءات ترتبط بمعايير تقدير الأداء التعليمي. وبعضهم عرفها (أنها البرنامج الذي يحدد الأهداف، بذكر الكفايات التعليمية التي على المتعلم أن يؤديها، ويحدد لك المعايير التي تم التقويم على أساسها، ويضع مسؤولية اكتساب الكفاية وتحقيق الأهداف على المتعلم نفسه) (مرعي، ٢٠٠٣م، ص ٢٥-٢٦).

الأهداف العامة لتربية المعلمين القائمة على الكفايات:-

- إن الأهداف التعليمية في تربية المعلمين القائمة على الكفايات واضحة ومحددة سلوكياً يسهل قياسها وملاحظتها.
- إن الأهداف معدة سلفاً مما يجعل الطالب مدركاً للأنشطة التي سيمارسها ويتعلمها.
- إن هناك معياراً معيناً من الإتقان لكل هدف يوضح للطالب مستوى الأداء المطلوب منه.
- إن الأهداف مترابطة، ومتسلسلة تيسر على الطالب الانتقال من هدف إلى أخر.
- إن الأهداف تحدد الأنشطة، والمواد، والوسائل، ومعيار الأداء أو الإتقان المطلوب بحيث يرتبط التعلم والتدريب بأهداف البرنامج لا بمصادرة وسائله.
- سيادة الأسلوب الديمقراطي، إذ يمتلك الطالب حرية اختيار نقطة البدء في التدريب ونوع الأنشطة التعليمية التي يمارسها وسرعة السير في البرنامج.
- التركيز على التعلم الذاتي الذي يتم بالعمل والممارسة، والدراسة الذاتية.
- يسهم الطالب في عملية التقويم، ويتلقى تغذية راجعة تجعله يعيد ملاحظة الموقف أو التدريب عليه.
- يستخدم معطيات تكنولوجيا التعليم، وتقنياته من مواد وأجهزة، وأنظمة تؤدي إلى تحقيق أهداف البرنامج (القثامي، ٢٠٠١م، ص ٢٣).

أسس تحديد الكفايات ومصادر اشتقاقها:-

تعددت أسس تحديد اشتقاق الكفايات قبل صياغتها ومن أبرزها ما يلي:-

- الأساس الفلسفي: ويتم في ضوئه وضع المنطلقات التي تتناسب وقيم المجتمع وفلسفته، ومن خلال هذه المنطلقات تتحدد النتاجات المرغوبة منها لعملية التربية.
- أساس الممارسة: يقوم على مفهوم الكفاية التي يمكن تحديدها من خلال التحديد الدقيق لما يفعله العاملون أثناء ممارستهم لعملهم، والآن الموظف الكفء تظهر مقدرته من خلال أدائه.
- الأساس التطبيقي: ويقوم هذا الأساس على تحديد الكفايات بناءً على المعلومات المستقاة من البحوث التجريبية والتطبيقات الميدانية، بحيث يتم التعامل مع هذه المعلومات على أنها صادقة ومثبتة بالتجربة.
- الأساس الواقعي: أي العودة إلى البرامج الحالية، والمقررات الموجودة، وإشراك العاملين في التنظيم، وقيادة الميدان، فضلاً عن وجود وسائل، وأدوات يتم استخدامها في تحديد الكفاية، وهي أدوات البحث العلمي، ومنها الملاحظة، والاستبانة، والمقابلة، والتنبؤ، والاحتمال في تحليل الأدوار، والمهام (سمردلي، ٢٠٠٣م، ص ٢٠).

مصادر اشتقاق الكفايات:-

- تحليل المقررات وترجمتها إلى الكفايات: وهو من أكثر الأساليب استخداماً ويتم فيه إعادة تشكيل المقررات الجارية، وتحويلها إلى عبارات تقوم على الكفاية، وتعني ترجمة المحتوى المقرر، وتحويله، والتدرج من الأهداف العامة إلى الأهداف الخاصة مروراً بالكفايات.

- تحديد الاحتياجات: ويتم ذلك في ضوء طبيعة الميدان، وما يراه المتخصصون والقائمون على التخطيط من متطلبات إعداد الفرد الذي سيعمل في الميدان، وتشتق، الكفايات حسب هذه الطبيعة، ويعد هذا الأسلوب من أكثر الأساليب قبولاً لاشتقاق الكفايات.
- قوائم تصنيف الكفايات: يعتمد هذا المصدر القوائم الجاهزة المتضمنة عدداً كبيراً من الكفايات، مما يفسح المجال أمام إمكانية الاختيار من بينها، بما يتفق واحتياجات البرنامج، بالاعتماد على استراتيجية واضحة، ومحددة، يتم وفقها اختيار الكفايات التي تشتق من منطلقات البرنامج وأهدافه.
- المدخلات المهنية: حيث يتم الاستعانة بالعاملين في المهنة في عملية اشتقاق الكفايات، تحديدها، وتضمينها في البرامج التدريبية من خلال استطلاع آراء المنتفعين من برامج الإعداد بواسطة أساليب المقابلة الشخصية، والاستبانة، واستطلاع الرأي (الخرابشة، ٢٠٠١م، ص ٨٢).
- البحوث والدراسات: تزود البحوث والدراسات التربوية بمعلومات، وبيانات تساعد المربين على اكتشاف معايير أو صفات التعليم الجيد، وتبين مدى إسهام كل معيار أو صفة في إحداث التغير المطلوب عند الطلبة (جرادات، وزملاؤه، ١٩٨٦م، ص ٤٩).
- التخمين: ويكون عن طريق تفكير المربي فيما يراه من كفايات لازمة للمعلم ويعمل على تدوين هذه الكفايات.
- الملاحظة المنظمة: على أن يتم ملاحظة المعلمين في المواقف التعليمية، ثم تسجيل الكفايات التي يمارسها المعلم في صفه أثناء تدريبه وفي ضوء تغيير أداء طلبته يتم تحديد الكفايات اللازمة.

- النظرية التربوية: فقد حاول بعض المربين اشتقاق كفايات المعلم، من خلال الالتزام بنظرية تربوية معينة، أو نموذج نظري للتعلم، ثم يحدد من الكفايات اللازمة لممارسة التعليم، على ضوء المنطلقات الخاصة بالنظرية التربوية (الحكيمي، ٢٠٠٤م، ص٤٩).

تصنيف الكفايات:-

هناك عدة أساليب لتصنيف الكفايات أو تحديد محاورها:-

فمنهم من صنفها في ضوء تصنيف بلوم Bloom والمشار إليه في الخليل إلى كفايات معرفية تمثل المعارف، والمفاهيم، والمعلومات التي يتزود بها المعلم، وكفايات وجدانية تتمثل في الاتجاهات التي يجب أن يتبناها المعلم، والقيم التي يجب أن يؤمن بها، وكفايات حركية تتمثل في المهارات الحركية التي تلزمه للمشاركة في مختلف أوجه النشاط التربوي المناسب للعملية التعليمية (الخليل، ١٩٩٩م، ص ١١-١٢).

وهناك من الباحثين من لا يقتصر على هذا التصنيف الثلاثي، بل يضيف إليه ما يترتب على كل من المجال المعرفي والوجداني والنفسي حركي من أثار وما ينتج عنها من خبرة، ففي الاجتماع السنوي لرابطة البحث التربوي الأمريكية سنة ١٩٧٥م قدم روبرت روث R. Rath تصوراً لتصنيف الكفايات مقسماً إياها إلى مجالات هي: مجال المعرفة، ومجال السلوك، ومجال الاتجاهات، ومجال النتائج والآثار، ومجال الخبرة.

وهناك تصنيف ثالث للكفايات في ضوء مستوى تعقدها، فتبدأ بالبسيط، وتنتهي بالمركب المعقد، ومثل هذا التصنيف ييسر لواضعي برامج إعداد المعلمين وتدريبهم تقسيم هذه الكفايات على مراحل الإعداد ويمكن من وضع تصور واقعي لمراحل الإعداد المهني.

وثمة أسلوب رابع لتصنيف الكفايات ينطلق من تصوره لأدوار المعلم مع طلبته، فالمعلم ناقل للمعرفة، وموجه للنشاط التعليمي، ومدير لفصله وهكذا، وتقدم كلية التربية بجامعة

يتسبرج بأمريكا نموذجاً لهذا التصنيف، وحصرت الكفايات في ستة مجالات تحت كل منها عدد من الكفايات التفصيلية، وتنقسم هذه الكفايات التفصيلية بدورها إلى قسمين هما: كفايات التخطيط وكفايات التنفيذ.

أما عن المجالات الرئيسة للكفايات في نموذج يتسبرج فهي:-

- المجال الأول: المعلم ناقلاً للمعرفة، ويضم (١٤) كفاية ثانوية.
- المجال الثاني: المعلم مديراً للنشاط التعليمي، ويضم (١٣) كفاية ثانوية.
- المجال الثالث: المعلم مصمماً ومصدراً لعملية التدريب على التعليم، ويضم (١١) كفاية ثانوية.
- المجال الرابع: المعلم مديراً لمهام التعليم، ويضم (١٣) كفاية ثانوية.
- المجال الخامس: المعلم مشاركاً في الإشراف، ويضم (٦) كفايات ثانوية (طعيمة، ١٩٨٧م، ص٥٠-٥١).

واتجاه خامس في تصنيف الكفايات يتمشى مع سابقة، وإن اختلف عنه بعض الشيء، ذلك هو ما استندت عليه كلية التربية بجامعة عين شمس في دراستها حول كفايات معلم المرحلة الأولى، وتتوزع هذه الكفايات تحت تسعة مجالات هي:-

١- كفايات إعداد الدرس، والتخطيط له.

٢- كفايات تحقيق الأهداف.

٣- كفايات عملية التدريس.

٤- كفايات استخدام المادة العلمية، والوسائل التعليمية، والأنشطة.

٥- كفايات التعامل مع الطلبة بإدارة الصف.

٦- كفايات عملية التقويم.

٧- كفايات انتظام المعلم.

٨- كفايات إقامة العلاقات مع الآخرين.

٩- كفايات الإعداد، وحل مشكلات البيئة (الحكيمي، ٢٠٠٤م، ص ٥٦).

ومنهم من صنف الكفايات إلى المجالات التالية:-

١- كفايات خاصة بعملية الاتصال.

٢- كفايات خاصة بالتخطيط للعملية التعليمية.

٣- كفايات خاصة بالعلاقات الإنسانية.

٤- كفايات خاصة بالتقويم.

٥- كفايات خاصة بالمادة الدراسية.

٦- كفايات خاصة بإجراءات التعليم (طعيمة، ١٩٨٧م، ص٥٢).

ب- التعليم الجامعي وأعضاء هيئة التدريس:-

يحتاج التعليم في المرحلة الجامعية إلى معلم على درجة عالية من الكفاية العلمية، والتربوية تتفق وفلسفة التعليم الجامعي المميز، وأهدافه، لذا ينبغي أن يلتقي الطلبة بمعلم من نوع خاص في شخصيته، وأدواره، وكل تفاعلاته، معلم يسهم في تكوين فكر الطلبة بصورة علمية، ويوسع، ويعمق إدراكهم العقلي المتأني الناقد، ويكسبهم سمات الشخصية القوية، ويزيد من تكيفهم مع العالم الذي يعيشونه، ومن هنا تبرز أهمية تطوير الكفايات المهنية لأساتذة الجامعات ليكونوا أكثر فاعلية في أداء المهام العلمية، والتربوية، وبما أن التدريب المهني، وبخاصة في مجال التدريس واستخدام التقنيات التربوية لم يحتل مكاناً بارزاً في برامج إعداد أساتذة الجامعات ضمن برامج الدراسات العليا، فقد أصبح من الضروري الاهتمام بهذا الجانب بعد حصول عضو هيئة التدريس على الشهادات العليا، والتحاقه بالجامعات، والعمل فيها لسد

هذه الثغرة، وبما أن مهمة التدريس تأتي في مقدمة المهام للأستاذ الجامعي، فإن ذلك يتطلب منه امتلاك الخبرات وكفايات التدريس في الموقف التعليمي، إلى جانب إلمامه بمادة تخصصه، وكذلك من مهامه أيضاً البحث العلمي وخدمة المجتمع (العمايرة، ١٩٩٩م، ص ١٢٨-١٢٩).

الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى الأستاذ الجامعي الجيد:-

- التخطيط للتدريس: وهي من الكفايات المهمة، التي تعطي للأستاذ الجامعي الثقة بنفسه، وتيسر العملية التعليمية.
- إدارة الصف: وذلك بأن يكون عضو هيئة التدريس قوي الشخصية، يفرض هيبته أثناء تعليمه، ويوفر لطلبته المناخ الملائم، ويثير الدافعية عند طلبته حتى ينخرطوا في العمل، ويشاركوا في أنشطة الدرس.
- تنفيذ الدرس: وتتألف هذه الكفاية من كفايات فرعية كالتسمية، والتمهيد المناسب، واختيار الأسلوب المناسب لطبيعة الطلبة، وطبيعة المادة، وتعزيز الطلبة.
- حسن المعاملة لطلبته بالسلام عليهم، والاعتناء بمصالحهم، ومعاملتهم كأولاده.
- التقويم: وذلك بأن يحسن طرح الأسئلة، وأن تكون واضحة، ومحددة، تقيس مختلف مستويات المعرفة، وتثير التفكير لدى الطلبة (الخليل، ١٩٩٩م، ص ٢٦).

الكفايات التعليمية والتقويمية للمعلم الجامعي:-

تختص الجامعة بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي، والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها، ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع، والارتقاء به حضارياً، متوخية في ذلك المساهمة في رقي الفكر، وتقدم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمتخصصين، والفنيين، والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة، وطرائق البحث المتقدمة، والقيم الرفيعة ليساهم في بناء المجتمع وتدعيمه، وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية.

والجامعات تُعدّ بذلك معقلاً للفكر الإنساني في أرفع مستوياته، ومصدر الاستثمار، وتنمية أهم ثروات المجتمع، وأغلاها وهي الثروة البشرية (عمار، ١٩٩٥، ص ١٢٠).

وأستاذ الجامعة يعمل معلماً، وباحثاً، وإدارياً، ويترتب على وظيفة التعليم واجبات فرعية تمتد لتشمل لقاء الطلبة في قاعات الدراسة، وإعداد المادة العلمية، وتحديد مصادر التعليم، والقيام بأعباء التدريس، وإعداد الامتحانات الدورية، والنهائية، ناهيك عن المحافظة على عادات الاستذكار، وحسن السلوك، والآداب في قاعات الدرس، والجامعة في سبيل وظيفة التدريس الجامعي تسعى لتنمية، قدرات، ومهارات، وكفايات أعضاء هيئة التدريس وتطويرها من خلال شروط تعيين، الأعضاء وترقيتهم، وتقويم أدائهم، ووضع اللوائح التي تشير إلى توفير مجالات حضور بعض الدورات، وتيسير المشاركة في المؤتمرات، وتوفير الدعم المالي لإنجاز البحوث، والمساعدة في نشرها وفق قواعد محددة، وإتاحة المجال للاستفادة من مراكز، ووحدات التقنيات التعليمية في الجامعات، وكل هذه الوسائل، والإمكانات المتاحة لمساندة عمليات التدريس، والارتفاع بمستويات الأداء التعليمي لتغيير ذهنية طلبة الجامعة في ضوء الأهداف المنوطة بالجامعة (شحاتة، ٢٠٠١م، ص ٢٢٨).

استراتيجيات تنمية أعضاء هيئة التدريس في كفاياتهم المهنية:-

- التنمية من خلال زيادة المعرفة: وهذا يعني القيام بالبحث العلمي، ونشر المعلومات، والنتائج بين الأعضاء، ومع أن المعلومات وحدها لا تغير اتجاهات الفرد إلا أنها مع المدى الطويل تعتبر مكوناً رئيساً في التنمية أو النمو المهني.
- التنمية الذاتية: ويتم ذلك من خلال قراءات العضو، ومن خلال إعطائه المحاضرات، ومن خلال الاستماع إلى محاضرات من الخبراء في موضوعات أصول التربية وطرق التدريس والتقويم.

- إكساب المهارات: ويقصد بها مهارات التدريس، ويتم ذلك عادة عن طريق عمل ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة، واستخدام الأجهزة مثل تسجيلات الفيديو.
- التنمية الجماعية: وهي تتضمن العمل في مجموعات صغيرة متفاعلة كالاشتراك في السيمنارات، وحلقات المناقشة، والمقترحات واللجان العلمية، وغيرها (مرسي، ٢٠٠٢م، ص ٢١٥).

صفات عضو هيئة التدريس الكفء:-

- أن يكون متحمساً للعمل.
- أن يضع أهدافاً عالية لأدائه تثير تحديه.
- أن يضع أهدافاً عالية لأداء طلبته وتتحداهم.
- أن يكون ملتزماً بالتربية المحضة.
- أن يظهر اتجاهاً إيجابياً نحو قدرة الطلبة على التعلم.
- أن يكون سلوكه متسقاً ومتناغماً مع المستويات المهنية.
- أن يعامل طلبته باحترام.
- أن ينصت باهتمام لما يقوله الطلبة.
- أن يستجيب لاحتياجات الطلبة.
- أن يكون عادلاً في تقويم الطلبة.
- أن يعرض أفكاره بوضوح.
- أن يخلق الجو الذي يساعد على التعلم.
- أن يتعاون مع زملائه.

- أن يكون على معرفة جيدة بعمله.
- أن يؤدي عمله بصورة جيدة ومنظمة.
- أن يشجع طلبته على التفكير المستقل.
- أن يقدر التغذية الراجعة من طلبته ومن الآخرين (مرسي، ٢٠٠٢م، ص ٢١٦- ٢١٧).

وهناك عدة أمور يجب على عضو هيئة التدريس أن يتعرف عليها ومنها:-

- التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة والتوجهات المستقبلية في مجال التعليم.
- التعرف على واقع استخدام التقنيات المتطورة في مجال التعليم في كافة البلدان العربية.
- التعرف على الاحتمالات المستقبلية لاستخدام التقنيات الحديثة في مجال التعليم.
- التوصل إلى وضع إستراتيجية عربية تتضح فيها أهداف التطوير، وسياساته، وتوجهاته.
- رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس من خلال اكتسابه للمهارات المعرفية، والعملية التي تتطلبها الوظيفة القيادية.
- العمل على زيادة قدراتهم على التفكير الإبداعي بما يمكنهم من التكيف مع عملهم، ووظيفتهم.
- تنمية الاتجاهات السليمة نحو قيمة العمل الذي يقومون به من الناحتين الوظيفية، والاجتماعية.
- تنمية مهارات إدارة الوقت، ويتم ذلك من خلال التعود على تسجيل كافة الأنشطة اليومية التي يقومون بها من سجل خاص يوضح توقيت كل نشاط، وكم استغرق من الوقت (عليمات، ٢٠٠٤م، ص ١٨٦).

أخلاقيات الأستاذ الجامعي الكفء:-

يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالأخلاق العالية، وأن يكون مُهذَّباً في تعامله مع الطلبة والزملاء وأن يحترم آراءهم، لأن مهنة التدريس لعضو الجهاز الأكاديمي في الجامعة تُقدَّر من المجتمع، ولها مكانة اجتماعية مرموقة لما تتمتع به من صفات في منح أرفع مستوى من المعرفة إلى الطلبة الذين يترجمون هذه المعرفة إلى واقع الحياة في مجتمعاتهم من خلال تطبيق هذا المستوى الرفيع أثناء حياتهم العملية .... فالطلبة يتعلمون الكثير من المعلم عن طريق القدوة، وعندما تظهر فروق بين ما يفعله الأستاذ وما يقوله، فإن الطلبة يميلون إلى تقليد الأفعال وليس الأقوال، ويزيد احتمال تقليد الطلبة للأستاذ الذي يبدو مُتحمِّساً لعمله، ويحمل اتجاهات إيجابية نحو طلبته (إسماعيل، ٢٠٠٠م، ص ١٢).

ويتعلم الطلبة من الأستاذ مهارات الاتصال التي يستخدمها في الإصغاء، والتحقق من الرسالة، كما يتعلمون منه السلوك الديمقراطي من حيث احترام الرأي الآخر، وتقبُّل الاختلاف، والتنوع، والانفتاح للآراء الأخرى، وتقبُّلها عندما تأتي مخالفة للرأي الشخصي، والفرضيات المبنية. وتظهر دراسات متعددة أن طلبة الأساتذة الذين يتصفون بالأصالة، والتعاطف، والاهتمام بالعمل والحس بالمسؤولية يتميزون بما يلي:-

- يحققون مستوى تحصيلياً عالياً.
- يقل تغيُّبهم عن الدرس.
- يتمتعون بالثقة بالذات.
- تقل لديهم مشكلات النظام والسلوك.
- تقل المظاهر العدوانية لديهم في علاقاتهم ببعض.
- يصلون إلى مستويات أعلى في التفكير، وحل المشكلات.

- يكونون أكثر إبداعاً، وتلقائية، ومبادرة في النشاط، والمناقشة، ويسألون أكثر، ويستمتعون بالتعلم أكثر.
- يحبون مدريسيهم، وزملاءهم، والجامعة التي يدرسون فيها (أبو مغلي وزملاؤه، ١٩٩٧م، ص ٤٧٠-٤٧١).

مسؤوليات عضو هيئة التدريس:-

يعتبر عضو هيئة التدريس أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية – التعلمية بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي. إذ يعتمد عليه في مساعدة الجامعات على مواجهة ومعالجة المشكلات التي تتعرض لها وفي زيادة كفاءتها والارتقاء بمستواها العلمي، وذلك من خلال ما يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية من مهام مختلفة ومسؤوليات متنوعة وأدوار متزايدة ومن هذه المسؤوليات:-

المسؤولية الأولى: التدريس:-

مما لاشك فيه أن مفهوم التدريس قد تعرض لآراء وتفسيرات كثيرة تبعاً للفلسفات التربوية أو الفكرية التي تناولته بالتعريف أو التحديد، فهناك من عرّف التدريس على أساس (أنه عملية اتصال بين المعلم والطالب يحاول فيه المعلم إكساب طلبته المهارات والخبرات التعليمية المطلوبة) (العبادي، ٢٠٠٢م، ص ٨٣).

وهناك من عرّفه على أساس (أن التدريس نظام متكامل له مدخلاته وعملياته، ومخرجاته) (حمدان، ١٩٩٣م، ص ١٥)، وهناك أيضاً من عرّفه من منظور سلوكي باعتبار أن التدريس عملية نشاط إنساني وسلوك مقصود يهدف إلى إحداث تعلم لدى المتعلمين)، وهناك من عرّف التدريس (باعتباره نقلاً للمعلومات، أو تزويد الطالب أو المتعلم بالمعلومات،

والمعارف التي يُمكن أن تُؤثر في شخصيته تأثيراً عملياً، وهذا هو التعريف الوصفي للتدريس الذي يحدد التدريس بأنه توصيل المعرفة أو المهارة) (زيتون، ١٩٩٨م، ص ١٣).

وعرَّفه الهويدي (٢٠٠٢م، ص ٢٦) (بأنه نظام من الأعمال المخططة في كل من الإعداد، والتنفيذ، والتقويم، من أجل إكساب الطلبة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات، والميول المناسبة).

وعرفه الشديفات (٢٠٠٤م، ص ٣) (بأنه عملية تقتضي مهارات قبل، وأثناء، وبعد التدريس في التخطيط، والتنفيذ، والتقويم للتدريس بغية حدوث التعلم).

وإذا كان هذا هو مفهوم التدريس فلا بد أن يكون تدريساً فعالاً يشرك الطالب في الموقف التعليمي، فلا يكون فيه مجرد متلقٍ للمعلومات، والمعرفة بل يكون مشاركاً متفاعلاً نشطاً وباحثاً، حيث ما زال التدريس الجامعي في غالبيته يعتمد على أسلوب المحاضرة، والتلقين، وهذا ما أكده أبو صالح والخوالدة (بأن أسلوب المحاضرة هو الطريقة المعتمدة في عملية التدريس الجامعي، وأن عملية التدريس في الجامعة تستند على التلقين، وأن العلم عند الطلبة هو مادة للحفظ، وليس للبحث، والتجريب والاستنباط) (أبو صالح والخوالدة، ١٩٩٣م، ص ١٢٨).

ويُعدّ التدريس من المسؤوليات المهمة لعضو هيئة التدريس، وما يتبعه من الإسهام الايجابي في التنمية الفكرية، والثقافية، والاجتماعية في شخصية طلبته، لذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يتميز بالمعرفة الجيدة لحقل تخصصه، ويقبل على التدريس بإعداد وتحضير جيد للمحاضرات، ويقدمها بصورة واضحة، ومفهومة، وذلك عن طريق اختيار طريقة التدريس الفضلى بالنسبة لمادته القائمة على الأهداف المخطط لتحقيقها، وطبيعة المادة المقدمة، إضافة إلى قدرات، وحاجات الطلبة (خصاونة، ٢٠٠٠م، ص ٢).

وهذا ما أكده زيتون (أن التدريس الفعال ينطوي تحت ثلاث مهارات هي: التخطيط، والتنفيذ، والتقويم) (زيتون، ٢٠٠١م، ص ١٢).

والتدريس ليس بمثابة العملية، التي من خلالها يتم نقل المعلومات من ذهن المدرس إلى أدمغة الطلبة الفارغة ليستوعبوها، ويحصلوها، إن الاعتقاد الخطأ السابق يجعل من المدرس مصدراً أساسياً للمعرفة، ويجعل من الطالب مستقبلاً سلبياً لها، وبذا يكون الهدف الأساسي من عملية التدريس هو الناحية الذهنية فقط، دون بقية النواحي الأخرى.

إن عملية التدريس هي عملية حياة وتفاهم كاملين بين الأستاذ والطالب من جهة، وبينها وبين المعرفة بمصادرها المختلفة من جهة أخرى، وبذلك تمتد العملية إلى مصادر أرحب وأشمل من المادة الدراسية المقررة فقط، كما يجعلها لا تقتصر فقط على قاعات الدروس، وإنما يشمل أيضاً الفناء والمعمل وحجرات الأنشطة المختلفة، وقد يتسع تأثيرها ليتضمن جميع مصادر التعلم في البيئة الخارجية، ولما كانت عملية التدريس حياة وتفاعل، لذا فان الخبرات التي يتعلمها الطالب أو يمر بها في هذه العملية ستظل باقية في نفسه، ويسترجعها وقتما شاء أو كلما احتاج إليها ليسترشد بها في بعض المواقف (إبراهيم وحسب الله، ٢٠٠٢م، ص ١١-١٢).

المسؤولية الثانية: البحث العلمي:-

هناك عدة تعريفات للبحث العلمي ومنها:-

- إنه عملية منظمة، تهدف التوصل إلى حلول لمشكلات مُحددة، أو إجابة عن تساؤلات معينة باستخدام أساليب علمية محددة، يمكن أن تؤدي إلى معرفة علمية جديدة (العليمات، ٢٠٠٢م، ص ٢٢).

-وهو استقصاء دقيق ناقد شامل يهدف إلى تحصيل خصائص جديدة تساعد على وضع فرض جديد موضع الاختبار، أو إلى مراجعة نتائج مُسلم بصحتها، ويعد البحث العلمي إحدى المهام الرئيسة التي يقوم بها التعليم في مفهومه المعاصر، فهو يحرك، ويستثمر العنصر البشري في الجامعة، ويستثير الإبداع الفني، والجمعي، ويعمل على توظيف الإمكانات، وتوجيهها في الاتجاهات التنموية، والحضارية (عاشور والعمري، ٢٠٠٣م، ص ١٢٢).

-والبحث العلمي هو التفحص الناقد، والتجريبي، والمنضبط، والمنظم لفرضيات تتعلق بالعلاقات بين الظواهر الطبيعية (الخطيب، ٢٠٠٣م، ص ٢٠).

-والبحث العلمي أسلوب مُنظم للتفكير يعتمد على الملاحظة العلمية، والحقائق، والبيانات لدراسة الظواهر الاجتماعية، والاقتصادية، دراسة موضوعية بعيدة عن الحلول والأهواء الشخصية للوصول إلى حقائق علمية يمكن تعميمها والقياس عليها (الشراح،٢٠٠٣م، ص ١٧٩).

ويعد البحث العلمي من الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس، والذي يعتبر ركيزة أساسية في الجامعة، علماً بأن الجامعة تتفاوت في درجة اهتمامها بالبحث العلمي، والذي يمثل نشاطاً لكل عضو من أعضائها، وقيام عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي في مجال تخصصه يؤدي إلى نتائج إيجابية تنعكس أولاً على عضو هيئة التدريس نفسه عن طريق تعميق معرفته في حقل تخصصه، والمكانة العلمية الرفيعة التي يحتاجها في المجتمع الأكاديمي، ورفع معنوياته وشعوره بالرضا بما قدم لزيادة المعرفة الإنسانية، وتنعكس النتائج الإيجابية كذلك على تدريس الأستاذ الجامعي، مما له أكبر الأثر على طلبته وذلك بتدريس أحدث النتائج (خصاونة، ٢٠٠٠م، ص ٢). إلا أن الجامعات العربية لم تترجم هذا الهدف إلى واقع،

وإجراءات واضحة، إذ أنها لم تخصص له ميزانيات، وإمكانات كافية، ولم تضع له سياسات واضحة تحدد أولوياته، وتوجه نشاطه، فالجامعات العربية تركز اهتمامها على التدريس ولا يزال البحث العلمي بالنسبة لها نشاطاً هامشياً (مقدادي، ١٩٩٥م، ص ١١). وللتدليل على عدم الجدية، وقلة الاهتمام بالبحث العلمي في الجامعات العربية هو هزالة المخصصات المالية المرصودة في الموازنات السنوية لهذه الجامعات، والمقررة لأغراض البحث العلمي، مقارنة بما تنفقه الدول الغربية في مجال البحث العلمي، ومع ذلك فقد بدأت مؤخراً بعض المؤشرات على الاهتمام بالبحث العلمي (الخطيب، ٢٠٠٣، ص ١١٧).

ولابد أن تتوافر في عضو هيئة التدريس كفايات الباحث، وهي الكفايات الشخصية، والكفايات العلمية، والكفايات المنطقية، والكفايات التخطيطية، والكفايات الإجرائية، والكفايات الفنية والتقييمية (ملحم، ٢٠٠٢م، ص ٥٩-٦٠).

ولقد أصبح البحث العلمي مطلباً يجب القيام به من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية التي تمنح درجة الدكتوراه، وإذ أن الجامعات المتميزة في الولايات المتحدة تحافظ دوماً على اهتمام أعضاء هيئة التدريس لديها بالبحث العلمي، ولقد تميزت هذه الجامعات بعدم تثبيت عضو هيئة التدريس لديها، إذا لم يكن باحثاً جاداً، ومتميزاً، وتقوم جميع الجامعات الأمريكية بعمل البحوث العلمية التي هي من مهمات عضو هيئة التدريس، إذ تقوم عمادة البحث العلمي بتغطية النفقات اللازمة لإنجازها (الخطيب، ٢٠٠١م، ص ٣٢٦).

وهذا ما أشار إليه الطويل إلى أهمية دور المربي في البحث العلمي والذي يتمثل في:-

- أن يهتم المربي بإجراء البحوث، والدراسات ذات الطبيعة الغنية بالمعرفة.
- أن يهتم المربي بإجراء البحوث، والدراسات ذات الطبيعة الوظيفية.

- أن يهتم المربي بإجراء البحوث، والدراسات بالاشتراك مع زملائه، والغرض من العمل مع فريق هو الاستفادة من خبرات الآخرين، وتجاربهم، ومعارفهم وتوظيفها في إطار كلي للخروج بنتائج أكثر دقة، وعمقاً، وتقليل التكاليف، والجهود قدر الإمكان (الطويل، ٢٠٠١م، ص ٤٣٧-٤٣٨).

وعلى الباحث أن يلتزم بأخلاقيات البحث العلمي، والتي من حق الفرد أن يرفض المشاركة في عينة البحث، وحقه في رفض الإجابة عن بعض الأسئلة، مما يستدعي انتباه الباحث إلى بعض الأسئلة التي تسبب الإحراج، وتدخل في خصوصيات الفرد، وأخذ موافقة الكبار، وأولياء الأمور أو المعلمين حول مشاركة الصغار في البحوث، والحفاظ على سرية الإجابة الفردية، وتعريف أفراد العينة بالرموز، وليس بالأسماء، وحق الفرد، والمؤسسة في تحديد الوقت المناسب في المشاركة (عودة وملكاوي، ١٩٩٢م، ص ٢٨).

المسؤولية الثالثة لعضو هيئة التدريس هي اشتراكه في اللجان المختلفة، ومشاركة الطلبة في بعض الأنشطة الطلابية، والمساهمة في تحقيق هدف الإرشاد الأكاديمي لطلبته، وذلك بمعاونتهم على أداء دورهم الجامعي، لما له من أثر في تشكيل اتجاهاتهم، وقدراتهم، ووضوح الرؤيا أمامهم ليسهموا بشكل إيجابي في الحياة الاجتماعية (خصاونة، ٢٠٠٠م، ص ٣).

المسؤولية الرابعة لعضو هيئة التدريس هي المشاركة في التنمية وخدمة المجتمع، إذ يشكل التعليم العالي عنصراً فعالاً في تحقيق أهداف المجتمع، وذلك بتوفير الإمكانات البشرية، وتنميتها، والمعلومات الضرورية للبيئة لمساعدة المجمع على إدراك مشكلاته الخاصة، وبالتالي العمل على التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، إذ أن التعليم يسهم في نمو الدخل القومي عن طريق تحسين الكفاءات، والقدرات الإنتاجية للقوى العاملة،

فإلزام التعليم الجامعي من خلال أعضاء هيئة التدريس بخدمة، وتطوير المجتمع، يصبح أداة فعالة في صنع المستقبل (خصاونة، ٢٠٠٠م، ص ٣).

فالأصل أن يتولى أستاذ الجامعة القيادة الفكرية في مجتمعه سياسياً، واجتماعياً، واقتصادياً، وأن يتحمل مسؤوليته في إحداث التطور، وتسريعه في المجتمع الذي يعيش فيه، فهو المؤهِل، والمدرِّب، وصاحب الخبرة الفنية، والعلمية، والرؤية، والبصيرة في مجال تخصصه، وكيفية ربطه بواقع المجتمع، ومتطلبات نهضته، لذا كان لزاماً عليه تبصَّر بالجوانب المختلفة التي تُشكِّل معالم دوره في الخدمة العامة، ليستهدي بها، ولتكون أساساً لتقييم عطائه، ومساهمته في خدمة مجتمعه بشكل خاص، والمجتمع الإنساني بشكل عام (التل، ١٩٩٨م، ص ٣٩٦).

ولرفع الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس لابد من التطوير المهني له، والذي يعد مطلباً أساسياً منذ زمن بعيد، وازداد التركيز عليه، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير مهني في الجامعات اليمنية لهذا الغرض، خصوصاً عندما بدأت الجامعات اليمنية باعتماد جودة النوعية في التعليم العالي، واستناداً إلى تجارب جامعات عديدة في أمريكا، وبريطانيا، والوطن العربي فقد أدى التدريب إلى:-

- توليد اتجاهات ايجابية نحو جودة النوعية.
- تعزيز ثقة أعضاء الهيئات التدريسية بأنفسهم.
- التأكيد على المهنية في التعليم العالي.
- تطوير المهارات التدريسية، ومهارات إعداد المواد التعليمية.
- تعزيز استخدام تقنيات التعليم، والاتصال.
- تعزيز الإحساس بالمسؤولية الذاتية، والوطنية.

- تدعيم روح العمل التعاوني (الجماعي).
- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الإدارية، والمساندة الطلابية.
- إن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ينعكس إيجابياً على معايير جودة النوعية ومجالاتها في التعليم العالي، بقدر ما أحدث التطوير من أثر على معلومات، ومهارات، واتجاهات المستهدفين، وليس بمجرد الحضور على اعتبار أنه مطلب إداري شكلي، ولذلك ينعكس تدريب أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم في العناصر التالية:-
- الشخصية: من حيث تعزيز الثقة بالنفس، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية، والإيمان بروح العمل الجماعي، ودوره في الإنجاز، وتنمية الحس الوظيفي والوازع الأخلاقي.
- التدريس: ويتعلق هذا العنصر بتنويع طرائق التدريس، وتقبل التغذية الراجعة، وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، وتنمية المهارات الفكرية، والتنافسية بين الطلبة.
- التقويم: ويشتمل على التركيز في وسائل التقويم على الأهداف العليا.
- إرشاد الطلبة وتوجيههم.
- إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية، وتشمل المقررات الدراسية، والوسائط، والأدلة الدراسية......إلخ.
- البحث العلمي: من حيث تصميم البحوث، والإشراف على طلبة الدراسات العليا وتقويم البحوث والتحليل الإحصائي.
- العمليات الإدارية المنوطة بأعضاء هيئة التدريس من حيث إعداد سجلات الطلبة، والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام، والكليات، والتخطيط، وتقديم الاستشارات (شاهين، ٢٠٠٤م، ص ١٦-١٧).

وستُعرض فيما يلي بعض التجارب العالمية، والعربية التي أُجريَتْ لتطـوير النمـو المهني لأساتذة الجامعات.

أولاً: الجهود العالمية:-

في الولايات المتحدة الأمريكية بُذلت جهود مكثفة في هذا المجـال، حيـث تبرعـت مؤسسة فورد بمبلغ (أربعة وستين) مليون دولار لثلاثين جامعة، وكلية لمساعدتها على وضع برامج تدريب مهنية لأساتذتها، وقد بدأت هذه البرامج بالتعرف على الطلبـة الـراغبين فـي الانخراط في التعليم الجامعي، وتدريبهم، وهم على مقاعد الدراسة في مستوى البكـالوريوس، وفي هذا السياق يجدر الذكر أن جامعة هارفارد وغيرها أعدت مساقات في التدريس الجامعي، بينما أحدثت جامعة ميتشغين مراكز للبحوث حول التعليم الجامعي، واسـتخدام التكنولوجيـا الحديثة في التدريس الجامعي (علي، ١٩٨٧م، ص ٨٣).

أما في السويد فقد شكلت لجنة خاصة لإعداد المناهج التدريبية لمن يرغب بالالتحـاق في هيئات التدريس الجامعية، ركزت على جوانب محددة كالتقويم، والبحث العلمي، والبحـث في أساليب التدريس، ومختبرات اللغات، والتعلـيم المبـرمج، والمحاضـرة وكـذلك تقـديم الاستشارات حول استخدام التقنيات الجديدة (الزعانين، ٢٠٠١م، ص ١١٧).

وفي كندا اهتمت الجامعات بنشاطات التطوير المهني لأساتذة الجامعـات فـي فتـرة السبعينات، فبرزت جهود (١٣) جامعة في مجال تنسيق النشاطات المتصلة بتحـسين التعلـيم كخطوة أولية، أي فيما يتعلق بالنشاط التدريسي للأساتذة، ثم تطورت إلى تشكيل لجان التطوير المهني، وتصميم البرامج لمساعدة الهيئات التدريسية في الجامعات، وكان الاهتمام يتركز حول الهيئات التدريسية الجديدة من خلال تنظيم ورش عمل تربوية، واللقاءات المهنية، والمؤتمرات التربوية، وتميزت هذه البرامج بالشمولية، وصممت لخدمة جميع الهيئات التدريسية، بغـض

النظر عن مستوى خبراتهم، ومواقع عملهم، وكان أكثر النشاط شيوعاً لأغراض النمو المهني فيما يتعلق بالتدريس، هو: التدريس المصغر، وورش العمل (الزعانين، ٢٠٠١م، ص ١١٧).

وفي المملكة المتحدة أشار براون وأتنس (Brown & Atkins, 1986, P. 29) أن الاهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية قديم يرجع إلى بداية القرن الحالي، منذ عام (١٩٢٩م) تقريباً، وازداد هذا الاهتمام في فترة السبعينات خاصة بعد تأسيس اللجنة الوطنية التنسيقية لتدريب أساتذة الجامعات، ففي عام (١٩٥٥م) بدأت عشر جامعات بريطانية بدراسة طرق التدريس في بعض الجامعات البريطانية وعقد دورات تدريبية لأساتذة الجامعات تضمنت حلقات دراسية أسبوعية في طرق التدريس الجامعية كالمحاضرة، والتدريس الفردي، واستخدام المكتبة، وكان المشاركون في هذه الدورات ينتقلون إلى الجامعات لتطبيق ما اكتسبوه من خبرة، ثم يعودون مرة أخرى للدراسات ليعرضوا ما واجههم من صعوبات لمناقشتها ضمن النشاطات التدريبية مع المشرفين وفي عام (١٩٧٥م) عملت معظم الجامعات البريطانية على تأسيس مراكز التدريب الجامعي في بعض الجامعات البريطانية، ومركز التطوير المهني للتعليم العالي في جامعة لندن.

وفي استراليا أشار تقرير صادر عن الهيئة الاسترالية للتعليم العالي عام (١٩٧٥م) أن وظيفة التدريس إلى الكليات بعد في الرتبة الأولى من حيث الأهمية، وعلى كافة الأساتذة أن يحصلوا على تدريب كافٍ في طرق التدريس، لاسيما الأساتذة الجدد، أما القدامى فمن الضروري اشتراكهم في دورات تدريبية تنشيطية في طرق التدريس لجعلهم يواكبون الأساليب الحديثة في مجال التعليم، وفي عام (١٩٨٢م) تأسست وحدات متخصصة في جميع الجامعات، والمعاهد الكبيرة، تركزت أهدافها على تطوير التدريس الجامعي، وتقديم الاستشارات، والمعلومات التربوية للأساتذة، إلى جانب تقديم مقررات دراسية في طرق التدريس، والتعليم

التربوي؛ وتوفير خدمات الوسائل التعليمية، والاهتمام بالبحث العلمي (الزعانين، ٢٠٠١م، ص ١١٨).

ثانياً: الجهود العربية:-

لقد ألقى الاهتمام العالمي بتطوير النمو المهني لأساتذة الجامعات بظلاله على الجامعات العربية، ومع تزايد أعداد الطلبة في الجامعات ازدادت الحاجة إلى مزيد من الأساتذة الجامعيين، وبالتالي تزايدت الحاجة باستمرار إلى ضرورة تطوير الأداء الجامعي لهؤلاء الأساتذة سعياً للوصول إلى مستوى أكاديمي لائق بالطلبة الخريجين، ومن هنا بدأت جهود الجامعات العربية في مجال تطوير كفايات أساتذتها تتضافر عاماً بعد عام سواء كانت هذه الجهود على المستوى الرسمي أو على مستوى المنظمات العربية الإقليمية فقد أوضحت مذكرة قدمها المدير العام لمكتب التربية العربي لدول الخليج عام (١٩٨٧م) إلى مؤتمر التعليم العالي، الحاجة الماسة إلى الممارسة التربوية للأستاذ الجامعي لقلة معرفته بالأسس العلمية التربوية للتعليم، وأساليب، وطرائق التدريس الجامعي، واقترحت المذكرة عدة أساليب لتطوير الأستاذ الجامعي تربوياً من بينها، الالتحاق بمقررات دراسية تربوية في نظريات التعلم والتقويم التربوي، وتقنيات، وطرق التدريس، وتنظيم حلقات دراسية مسائية لزيادة النمو المهني في مجال التدريس الجامعي، وتشجيع الأساتذة لحضور ندوات، وحلقات دراسية، ومؤتمرات خاصة بأسس التعليم، وطرق التدريس، والتقويم التربوي، والتوسع في فتح أقسام طرق التدريس في شتى التخصصات الطبية، والزراعية، والإدارية، وغيرها (الرشيد، ١٩٨٧م ص٣).

وفي الجامعات المصرية أقامت جامعة القاهرة عشر دورات تدريبية في الفترة من (١٩٧٤-١٩٧٦م) شارك فيها المرشحون من كليات الجامعة، وتميز برنامج إعداد الأستاذ

الجامعي بجامعة القاهرة بالنمو، والتطور، والإقبال عليه من المتدربين، ودعم إدارات الجامعات المصرية له وأنشأت جامعة القاهرة مركزاً متخصصاً لتوفير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وجهزته بالأجهزة، والمعدات اللازمة لذلك، وتناولت برامج هذا المركز موضوعات مكثفة حول الأسس التربوية، والنفسية لطرق التدريس، والاطلاع على بعض نماذج مستحدثات التدريس، وتقنياته كالتعليم البرنامجي، والتعليم المتلفز، وبناء الاختبارات الحديثة، وإنتاج الوسائل التعليمية التعلمية (عبد الموجود، ١٩٨٢م، ٧٠-٧١).

أما في العراق فقد بدأ الاهتمام المنظم بتطوير الجانب المهني لأساتذة الجامعات منذ عام (١٩٨٣م) حيث عُقِدَ حوار تربوي ناقش فيه المشاركون مشكلات تتصل بطرق التدريس الجامعي، وأساليبه، والجوانب النفسية، وفي كانون الأول (١٩٨٤م) نظمت كلية التربية بجامعة الموصل جولة تدريبية شارك فيها (١١٤) مدرساً من كافة أقسام كليات الجامعة، استمرت لمدة أسبوع، شملت محاضرات متخصصة في طرق التدريس، والتقنيات التربوية في التعليم العالي، وعلم النفس التربوي، وعُقِدَتْ دورات مماثلة في عام (١٩٨٥م) وعام (١٩٨٧) ونُظِّمَتْ دورتان منفصلتان، الأولى: لأساتذة الأقسام العلمية في الجامعة، والثانية: لأساتذة العلوم الإنسانية، ويستمر هذا المركز في عقد دورات تدريبية، لأساتذة الجامعة، حسب الحاجة، وباستمرار (علي، ١٩٨٧م، ص٨٨).

وفي سوريا جرت أولى محاولات للتأهيل التربوي لمدرسي المعاهد المتوسطة في سوريا في عام ١٩٩٠م، وفي عام ١٩٩٣-١٩٩٤م أصبح التأهيل التربوي إلزامياً في جامعة دمشق للمدرس والمعيد العائد من الإيفاد، وذلك بحضور دورة تأهيلية لمدة أسبوعين يشارك فيها المتخصصون في كلية التربية، ووكلاء الجامعة للشؤون الإدارية، والعلمية، وأساتذة من الكليات أسهموا في دراسة المشكلات الخاصة بها، كما قامت كلية التربية بجامعة دمشق بإقامة

دورات تربوية للمدرسين الجدد بجامعة البعث اعتباراً من مطلع العام الدراسي ١٩٩٤-١٩٩٥م، واعتبر حضورها شرطاً من شروط التأهيل في عضوية الهيئة التدريسية بها (بركات وزملاؤه، ١٩٩٦م، ص ١٣١).

وفي الأردن اهتم عدد من الجامعات الأردنية بالإعداد الجيد، وتطوير أعضاء هيئة التدريس فقد قامت الجامعة الأردنية بإعداد وتنفيذ العديد من البرامج المتخصصة قبل برنامج البحث التربوي والخدمات التربوية، والنفسية عام ١٩٧٥م، ومركز الاستشارات والخدمات الفنية والدراسات عام ١٩٨١م، وبرنامج تأهيل مساعدي البحث، والتدريس، وبرنامج البعثات التدريبية، والتبادل العلمي، وبرنامج الحلقات الدراسية المتخصصة، وبرنامج ورش العمل التدريسية، وفي عام ١٩٨١م أنشأت الجامعة المركز التعليمي لتنمية القوى البشرية في الحقل الصحي، ويتولى المركز إجراء البحوث، والدراسات، وإعداد البرامج، والمواد التعليمية المتطورة، وعقد الدورات التدريبية المتخصصة للعاملين في ميدان التعليم، والتدريس في الحقل الصحي، ثم أنشأت في عام ١٩٨٣م مركز التقنيات التعليمية بغرض الإسهام في تطوير عملية التعلم والتعليم في الجامعة (بركات وزملاؤه، ١٩٩٦م، ص ١٣١-١٣٢).

وفي جامعة اليرموك تم إنشاء مركز تطوير أداء الهيئة التدريسية في العام الجامعي ٢٠٠٢-٢٠٠٣م ليصبح امتداداً، وبديلاً متطوراً لمركز البحث، والتطوير التربوي الذي أنشئ عام ١٩٧٩م وذلك تلبية للحاجة إلى تطوير الكفايات، والمهارات التي لابد لعضو هيئة التدريس من اكتسابها كالتخطيط، والتدريس، والتقويم ليكون مدرساً ناجحاً، وباحثاً جيداً حتى يصبح على مستوى رفيع من الكفاءة، والأداء في البحث، والتدريس، وليقوم بدور فاعل في خدمة الجامعة، والمجتمع، وتحقيق معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي (مركز تطوير أداء الهيئة التدريسية، نشرة تعريفية، جامعة اليرموك، ٢٠٠٣م، ص ١).

أما جامعة مؤتة فنظراً لحداثتها فقد اقتصر برنامج التأهيل بها على دعوة عدد من المتخصصين من داخل، الجامعة وخارجها لإلقاء محاضرات حول طرق التدريس، والقياس والتقويم، كما تقوم الجامعة بإرسال بعض المدرسين في مجالات معينة إلى الجامعات الأخرى للحصول على خبرة في طرق التدريس، وأخيراً اشترطت على المبعوثين حديثاً لنيل درجة الدكتوراه الحصول على دبلوم التربية من الجامعة (الشفيرات، ١٩٩٤م، ص ٣٨).

أما جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية فقد بذلت جهوداً كثيرة في تدريب أعضاء هيئات التدريس، ورفع كفايتهم، وتفاوت ذلك من تنظيم الندوات واللقاءات، والمؤتمرات، والدراسات، والبحوث إلى عقد ورش العمل، وتختلف أحدث هذه المحاولات في ورشة العمل التي أقيمت خلال الفترة ٢٢-١٩٩٦/٢٦م، وقد اشتملت الورشة على المحاور التالية: التخطيط للتعليم، وطرق التعليم، والقياس والتقويم، والإرشاد التربوي والنفسي، وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، والوسائل التعليمية التعلمية (العمايرة، ١٩٩٩م، ص ١٣٢-١٣٣).

وانطلاقاً من إيمان الجامعات الخليجية في تطوير، وتأهيل عضو هيئة التدريس بعد حصوله على المؤهل العلمي، وضرورة إكسابه المعارف، والمهارات المرتبطة بعملية التدريس الجامعي، جاء في التوصيات العامة في ندوة "عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية التي نظمها اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الملك سعود في الفترة من ٢/٢٧-١٩٨٣/٣/٢م ما يلي:

- أن تقوم كل جامعة بوضع برامج إعداد وتأهيل خاصة بطرق التدريس لأعضاء هيئة التدريس المستجدين ممن لم يتلقوا ذلك في السابق، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس في القسم الواحد على عقد لقاءات دورية لتبادل الخبرات في مجال التدريس.

- أن تضم جامعة العربية للدراسات العليا المقرر إنشاؤها معهداً أو برنامجاً لتوفير التأهيل التربوي اللازم لعضو هيئة التدريس (العريض، ١٩٩٤م، ص ١٤٢).

أما جامعة قطر فقد نظمت حلقات تدريبية سنوية يشارك فيها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الجدد، كما تعقد الجامعة في كل فصل دراسي مرتين سنوياً في إحدى كليات الجامعة ورشة عمل يشارك فيها عدد من أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير عملية التدريس، وتطبيق المهارات، والأساليب المتقدمة، وتحديد الأهداف، وصياغتها، وتحليل محتوى التعليم، وإعداد أساليب التقويم، والمواد التعليمية، ويطلب من المشاركين في نهاية التدريب إعداد وحدات تعليمية تُطبق فيها جميع الأساليب السابقة بالتعاون مع قسم تكنولوجيا التعليم بالجامعة (العبد الغفور وفرماوي، ٢٠٠٣م، ص ١٨٣).

وعقد المكتب الإقليمي للأسيسكو (المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة) في الشارقة ورشة عمل حول تحسين أداء هيئة التدريس الجامعي شارك فيها ممثلون من ثماني دول عربية هي: دولة الإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية، وسوريا، والعراق، وسلطنة عُمان، وفلسطين، وقطر، ومصر، واستمرت الورشة لمدة (ثلاثة) أيام من (٢٨-٣٠) أكتوبر ٢٠٠٢م، وعقد المشاركون في الورشة عدداً من جلسات العمل، تم فيها عرض، أوراق العمل المقدمة ومناقشتها من ممثلي الدول المشاركة، إضافة إلى خمس أوراق عمل رئيسة كانت بعنوان سبل تحسين الوظائف التربوية لأساتذة التعليم العالي، وطرق صقل قدرات أساتذة التعليم العالي لتحقيق عملية اتصال تعليمية ناجحة، ووسائل التكنولوجيا التربوية، ودورها في تعزيز التأهيل التربوي لأساتذة التعليم العالي، وتحسين أداء هيئة التدريس الجامعي من خلال البحث العلمي، والتكوين، والتأهيل التربوي أثناء الخدمة لأساتذة

التعليم العالي، وبعد المناقشات التي دارت خلال الجلسات انتهى المشاركون إلى بعض التوصيات منها:-

- ضرورة إنشاء مركز أو وحدة في كل جامعة أو مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي خاصة في جوانب التمهين التربوي قبل الخدمة وأثناءها.
- الاهتمام بالتدريب العلمي على التدريس الجامعي.
- تخصيص وزن أكبر للتدريس في معايير الترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بحيث لا يقل عن وزن البحث العلمي.
- الاهتمام بتطوير مهارات البحث العلمي في البرامج الجامعية، وتكثيفها في مرحلة الدراسات العليا.
- وضع معايير علمية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- الاهتمام بأخلاقيات المهنة في برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتكوينهم (مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، ٢٠٠٣م، ص ٢٥١-٢٥٨).

وفي الجمهورية اليمنية من ضمن الاهتمام بالأستاذ الجامعي، وإعداده وتطويره المهني في الجامعات اليمنية عقدت ورشة التقاليد الأكاديمية وأخلاقيات المهنة التي نظمها مركز التأهيل والتطوير التربوي بجامعة تعز بمقر كلية التربية في يومي ٢-٢٠٠٤/٦/٣م برعاية كريمة من وزير التعليم العالي، ومحافظ المحافظة، وبحضور، ومشاركة فاعلة من الأخوين الأستاذ الدكتور محمد محمد مطهر نائب وزير التعليم العالي، والأستاذ الدكتور محمد عبدالله الصوفي رئيس الجامعة ونخبة متميزة من القيادات الأكاديمية، والإدارية، وأعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز، والجامعات اليمنية (صنعاء، وإب، والحديدة) وقف خلالها

المشاركون على عدد من أوراق العمل التي غطت في مجملها محاور الورشة التي توزعت كالتالي: خصائص الأستاذ الجامعي، وعلاقات الأستاذ الجامعي، والتنمية المهنية للأستاذ الجامعي، والبحث العلمي، ودور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع، وغير ذلك من الأوراق وقد خلصت الورشة إلى مجموعة من التوصيات، منها عقد مؤتمر عام للجامعات اليمنية، واعتبار هذه الورشة منطلقاً لصياغة وثيقة يلتزم بها جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

تشكيل جمعيات علمية تخصيصية لأعضاء هيئة التدريس كل في مجال اختصاصه تنهض بمستوى الأداء الأكاديمي ينبثق عنها جمعية وطنية لأعضاء هيئة التدريس ذات صفة علمية غير حقوقية لصيانة وتطوير معايير الأداء الأكاديمي (وثيقة مبادئ وقيم وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، جامعة تعز، ٢٠٠٤م، ص ٢٥-٢٨).

وفي التنمية المهنية للأستاذ الجامعي ركزت الورشة على أنواع برامج التدريب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على أن تُشكّل هذه البرامج تحسين مستوى الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتدريب رؤساء الأقسام على ممارسة الكفايات الإدارية، والأكاديمية المطلوبة، وكذلك تدريب عمداء الكليات على ذلك، وركزت مكونات برامج التدريب على إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات البحث الحديثة، والأساليب الإحصائية المستجدة من خلال دورات تدريبية، واستخدام الحاسب الآلي في البحث، والتدريس، وتنمية مهارة أعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة الجامعة، والمجتمع من خلال اطلاعهم على قانون التعليم العالي، والقوانين المنظمة للعمل الجامعي، والاتصال بالمجتمع المحلي، واستيعاب واقعه، ومشكلاته، ومد جسور التعاون بين الجامعة، والمستفيدين من مخرجات الجامعة من خلال

الخريجين، والدراسات، والاستشارات، ودراسات الجدوى....إلخ، (المخلافي، ٢٠٠٤م، ص ٧-٩).

وبناءً على ما سبق من عرض للأدب النظري يُلاحَظ أن هناك حاجة ملحة لتوفر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وذلك من أجل القيام بواجباتهم، ومهامهم الأكاديمية على أكمل وجه ممكن، من أجل تحقيق أهداف الجامعات اليمنية بشكل خاص، وأهداف المجتمع اليمني بشكل عام، ولابد من الاهتمام بإعداد عضو هيئة تدريس جامعي ليس مسلحاً بأسلحة العلم والمعرفة فقط، وإنما يجب عليه أن يكون قادراً على الإشراف في مختلف النشاطات خارج المدرج الأكاديمي والمعمل مثلاً، النشاطات الرياضية، والاجتماعية، والثقافية.

وختاماً إن الجامعات اليمنية هي الضوء المشرق الذي يُنير الطريق نحو مستقبل أفضل، وليس أقل من الاهتمام بالنهضة وبذل في سبيل رفعة شأنها الغث، والثمين وتوفير لها ولأعضاء هيئة التدريس الأفضل، وتقديم لها العون والمساعدة، فالنهوض بالتعليم هو نقطة البداية الصحيحة في أي إصلاح يستهدف إقامة مجتمع متقدم قادر على مواجهة تحدياته.

ثانياً: الدراسات السابقة:-

تعد الكفايات من الموضوعات التي نالت اهتمام المتخصصين في الدراسات الإنسانية، والتربوية، مما دفعهم إلى إجراء العديد من الدراسات، والبحوث حولها، بهدف التعرف على درجة امتلاكها، وتوافرها، وممارستها لدى أفراد مجتمعات دراساتهم، ومن أجل ذلك قامت الباحثة بمراجعة الدراسات السابقة وانتقاء الدراسات ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة، وستُعرض على صعيدين، أولاً: الصعيد العربي، وثانياً: الصعيد الأجنبي، وحسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية:-

أجرت أبو السميد (١٩٨٥م) دراسة حول إعداد برنامج لتنمية الكفايات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع – الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن، وقد طُبِّقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة تدريس من كليات المجتمع – الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن كافة، وكان من نتائج هذه الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس قبل التطبيق وبعده، ولصالح التطبيق البعدي، مما دلّ على نجاح البرنامج في تنمية الكفايات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع – الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن.

وأجرى الخوالدة ومرعي (١٩٩١م) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، تكونت عينة الدراسة من (٦١) عضواً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وبلغ عدد الكفايات في أداة الدراسة (٥٠) كفاية، مصنفة إلى ستة مجالات هي: كفايات شخصية، وكفايات التخطيط،

وكفايات التخصص، وكفايات الأنشطة، وكفايات التقويم، وكفايات التعامل مع الطلبة والزملاء، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:-

- إن الكفايات التي أفرزتها الدراسة المهمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والممارسة في القائمة ككل، وفي كل مجال من المجالات (١٣) كفاية فقط في مقدمتها: على مستوى المجالات: كفاية رقم (٧) "التمتع بالصحة البدنية والنفسية السليمتين، والنظر إلى المستقبل الشخصي ومستقبل المتعلمين بتفاؤل"، أما على مستوى القائمة كلها تعد الكفاية رقم (١٥) "اتخاذ القرار السليم في المواقف المختلفة" على مقدمة الكفايات الأخرى.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الخبرة القصيرة، وأصحاب الخبرة الطويلة في ممارسة الكفايات، ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في نظرة كل منها لأهمية هذه الكفايات لصالح الخبرة القصيرة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حالة التفاعل بين الفئتين في ممارسة الكفايات، وفي أهميتها.

وعن مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الأردن بالكفايات التقنية التعليمية وممارساتهم لها، أجرى الصباغ (١٩٩٤) دراسة على عينة من (٣٠٩) من المدرسين والمدرسات موزعين على ثماني كليات حكومية وخاصة، استخدمت الدراسة استبانة من إعداد وتطوير الباحث مكونة من (٤٨) كفاية تقنية تعليمية، موزعة على أربعة مجالات هي: شخصية الطالب، والتخطيط للتعليم، وتصميم التعليم والنشاطات، والتقويم وقد دلت النتائج على ما يلي:-

- يعرف المدرسون (٣٤) كفاية تقنية تعليمية بدرجة عالية.
- يمارس المدرسون (٩) كفايات تقنية تعليمية بدرجة عالية، و (٢٥) بدرجة متوسطة.
- يوجد (١٧) كفاية تقنية تعليمية ضرورية جداً للمدرسين، و(٢٩) متوسطة الضرورة.

- لا يوجد أثر دال إحصائياً للجنس، والسلطة، المشرفة، فيما يتعلق بدرجة معرفة الكفايات التقنية التعليمية، أو درجة الممارسة لها.
- يوجد ارتباط موجب، ودال إحصائياً عند أفراد عينة الدراسة بين معرفة الكفاية، ودرجة ممارستها.

وقام عدوان وحبايب (١٩٩٥م) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم الكفايات المهنية للمعلم العربي في القرن الحادي والعشرين، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وكيفية تدرُّج هذه الكفايات حسب أهميتها، من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية في جامعات بيت لحم وبيرزيت والخليل والنجاح، تكونت عينة الدراسة من (٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسة في الدراسة، وقد أظهرت الدراسة نتائج عديدة منها: يرى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية أن هناك (سبع) كفايات مهنية على المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين التحلي بها، وهي مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظرهم على النحو التالي: كفاية التقويم، وكفاية التجديد المعرفي، والكفاية الإنسانية، وكفاية تنظيم التَّعلُّم الذاتي، وكفاية المادة الدراسية، وكفاية إدارة الصف، وكفاية أساليب التدريس، وقد تضمَّنت كل كفاية من الكفايات (السبع) السابقة على مجموعة من المهارات الفرعية، والتي قام أفراد العينة بترتيبها حسب أهميتها في كل كفاية.

وأجرت الخُثيلة (٢٠٠٠م) دراسة هدفت إلى تحديد المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي، ثم المثالية التي ينبغي ممارستها، وذلك من وجهة نظر الطالبات، واتخذت الدراسة مجتمعها من طالبات جامعة الملك سعود المتوقع تخرجهن في الفصل الأول من العام الجامعي ١٩٩٨-١٩٩٩م، في مدينة الرياض، وبلغ عدد أفراد العينة (٢١٨) طالبة

يمثلن أربعة عشر تخصصاً في عدد من الكليات التالية (الآداب، والتربية، والأقسام العلمية، والعلوم الإدارية)، وكانت أداة الدراسة عبارة عن تصميم استمارة مُكوّنة من (٦٠) فقرة تتناول ستة محاور، وهي (نماذج التدريس، وأنماط المحاضرات، وتطوير مهارات التدريس، وتنظيم وبناء المحاضرة، ومستوى الأداء، والإلقاء والتقويم)، وأشارت نتائج الدراسة: إلى أن أكثر من (٨١%) من عينة الدراسة، يرون أن التشاور، والحوار، والنقاش في أثناء المحاضرة، وبعدها، يسهم في نموذج التدريس الفعال، وترى (٧٨,٧%) من أفراد العينة أنه ينبغي أن تُلقى المحاضرات بأسلوب يُراعي الفروق الفردية بين الطلبة. بينما يؤكد أكثر من ثلث أفراد العينة ممارسات النمط التقليدي في أسلوب التدريس (المحاضرة) عند الأستاذ الجامعي. كما تبين نتائج الدراسة أن (٥٢,٣%) يراعون ربط المحتوى بأهداف المقرر، وهي نسبة عالية إلى حد ما. وتشير النتائج أيضاً إلى أن (٣٢%) من الأساتذة يوجهون النقاش بشكل يساعد على زيادة التفاعل، كما أكدت عينة الدراسة أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، أما بالنسبة للمحور السادس، فقد أوضحت النتائج بأن (٦٣,٦%) من الأساتذة يعتمدون في تقويمهم للطلبة على أسلوب الحفظ، والاسترجاع، بينما تعتمد نسبة (٧٢,٨%) في تقويم الطلبة على نتائج الاختبارات التحريرية النهائية. واختتمت الباحثة دراستها بتقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تحسين مستوى الأداء للتعليم الجامعي.

وقام السنيدي (٢٠٠٠م) بدراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس، ومدى ممارستهم لها من وجهة نظرهم في ضوء متغيري المؤهل العلمي، والتخصص، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس، والبالغ عددهم (١٠١) من

أعضاء هيئة التدريس، اختيروا جميعاً كمجموعة للدراسة، أعد الباحث استبانة تكونت من (٧٠) كفاية تقنية تعليمية، تم ترتيبها، وتنظيمها على شكل استبانة مُوزعة على سبعة مجالات هي: تصميم التعليم، والأساليب والأنشطة، واختيار التقنيات التعليمية، واستخدام التقنيات التعليمية، وتشغيل الأجهزة التعليمية، وخدمات مركز تقنيات التعليم، والتقويم، وبعد إجراء التحليلات المناسبة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: إنّ أهم الكفايات التي توافرت لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس، وتمارس بدرجة عالية جداً، أو عالية، هي التي تتناول العناصر الرئيسة لعملية التدريس، من إعداد خطة، وتحليل المحتوى التعليمي، وتحديد الاستراتيجيات التعليمية، واستخدام الطرق، والأساليب المتنوعة، وغير ذلك.

– وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١) بين درجة توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة قابوس ودرجة ممارستهم لها بلغ (٠,٩٥).

وأجرى القثامي (٢٠٠١م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية للكفايات التقنية التعليمية في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، والخبرة، والتخصص، تكونت عينة الدراسة من (٨٧٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، الذين يعملون في مجال التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (١٩٢٦) عضو هيئة تدريس، وقد أعد الباحث قائمة مكونة من (٥٦) كفاية تقنية تعليمية تندرج تحت خمسة مجالات رئيسة هي: تصميم التعليم، وتطوير التعليم، وتنفيذ التعليم، والإدارة في التعليم، وتقويم التعليم، وقد تم ترتيب هذه الكفايات، وتنظيمها على شكل استبانة، تكونت من شقين: الشق الأول يتعلق بمدى امتلاك الكفايات التقنية

التعليمية، والشق الثاني بمدى ممارستها، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:-

- إن أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية يمتلكون (٣٨) كفاية تقنية تعليمية بدرجة كبيرة، و(١٧) كفاية بدرجة متوسطة، وكفاية واحدة بدرجة ضعيفة من وجهة نظرهم.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة امتلاك أفراد العينة للكفايات التقنية التعليمية تعزى إلى المؤهل العلمي، وذلك لصالح حملة الدكتوراه، ولصالح حملة الماجستير مقابل البكالوريوس، وذلك على مستوى الأداة ومستوى المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة للكفايات التقنية التعليمية تعزى إلى التخصص، وذلك على مستوى المجالات، ومستوى الأداة ككل.

وأجرى القفعي (٢٠٠١م) دراسة هدفت إلى معرفة أساليب القيادة الكفوءة في عمداء الكليات من خلال وجهة نظر الأعضاء في جامعة عدن، تكونت عينة الدراسة من (٩٤) عضواً، من جامعة عدن، بنسبة (٢١%) من مجتمع الدراسة، وقد طوَّر الباحث قائمة بالكفايات القيادية، معتمداً على الدراسات السابقة، اشتملت الأداة على (٥٢) كفاية قيادية، وقُسِّمت إلى ثلاثة مجالات هي: المجال الإداري (٢٦ فقرة)، والمجال الإدراكي (١٣ فقرة)، ثم المجال الإنساني (١٣ فقرة)، وبعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وإجراء التحليلات المناسبة توصلت الدراسة إلى أهم النتائج منها:-

- إن الكفايات القيادية لدى عمداء كليات التربية في جامعة عدن كانت جيدة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في توفر الكفايات القيادية لدى عمداء كليات التربية في جامعة عدن تُعزى لمتغيــر الجــنس، والتحــصيل الأكاديمي، والخبرة، وطبيعة المهنة.

وقام الشريف (٢٠٠٢م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكفايات التكنولوجية ومدى ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها، تكونت عينة الدراسة من (٥٩٨) عضو هيئة تدريس موزعين على جامعتي الملك سعود، وأم القرى، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة طور الباحث ثلاث أدوات تقيس درجة الامتلاك، ودرجة الممارسة للكفايات التكنولوجية، وكذلك درجة الصعوبة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، تكونت من (٧٠) كفاية تكنولوجية، وقد تم التأكد من صدق الأدوات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والأخذ بآرائهم، وكذلك تم التأكد من ثبات الأدوات حيث بلغ (٠,٩٢) وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: -

- إن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التكنولوجية كانت بدرجة كبيرة.
- إن درجة الممارسة للكفايات التكنولوجية كانت بدرجة متوسطة.
- إن الصعوبات التي كانت تواجه أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة.
- إن هناك علاقة ارتباطية إيجابية كلية بين درجة الامتلاك، ودرجة الممارسة، ودرجة الصعوبة في الكفايات التكنولوجية.
- إن هناك اختلافاً في درجة الامتلاك، ودرجة الممارسة يعزى لمتغير الجامعة، حيث كان الاختلاف لصالح جامعة الملك سعود.
- إن درجة الصعوبة لم تكن دالة إحصائياً باختلاف الجامعات.

وقام الشعيل وخطايبه (٢٠٠٢م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات التدريسية الأساسية، وحاجتهم لتطويرها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في تخصصات الماجستير، والدبلوم العام، ودبلوم الإدارة والإشراف، ولتحديد أهداف هذه الدراسة تم استخدام أداة مكونة من (٣٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (التخطيط، وعرض المادة، وتنظيم الوقت والمكان، والاتصال مع المتعلمين، والتقويم)، وقد أُستخدم مقياس ليكرت خماسي التدريج. أما مجتمع الدراسة فتكون من جميع طلبة الدراسات العليا بالكلية المسجلين عام ٢٠٠٠/٢٠٠١م، تكونت عينة الدراسة من (١٣٠) طالباً وطالبة في مراحل الماجستير، والدبلوم العام، ودبلوم الإشراف والتوجيه، وتم استخدام معامل كرونباخ – ألفا للاتساق الداخلي فوُجد (٠,٩٧) على مقياس ممارسة المهارات و(٠,٩٨) على مقياس الحاجة للتدرُب على المهارة، وأظهرت نتائج الدراسة انخفاضاً في تقديرات الطلبة على أداء أعضاء هيئة التدريس، خاصة في مجال التقويم، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الطلبة تُعزى لمتغيرات التخصص في الماجستير، والتخصص في مرحلتي الدبلوم، والماجستير، وتبعاً لمعدلاتهم في مرحلة الماجستير.

وقام عليمات (٢٠٠٣م) بدراسة هدفت إلى تناول عدداً من الجوانب التي تكشف القدرات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، وقد استخدم الباحث استبانة تحتوي على (٥٠) سؤالاً موزعة على خمسة مجالات هي: الموضوعية، وفهم الآخرين، واستخدام السلطة، والمرونة، ومعرفة مبادئ الاتصال، وقد طُبقت الاستبانة على عينة مؤلفة من (٦٠) رئيس قسم أكاديمي في الجامعة الأردنية، واليرموك، والهاشمية، توصلت الدراسة إلى أن مستوى قدرات العينة تقع ضمن المتوسط، حيث كانت درجاتهم (٢٨,٧٥)، إذ لم يظهر أي رئيس قسم في المستوى الممتاز أو الجيد جداً، ولكن وجُد أن بعضهم يقع في المستوى

الجيد، كما تبين أن الخبرة الإدارية لرؤساء الأقسام ليست كبيرة، ومن خلال النتائج يمكن القول: إن رؤساء الأقسام بحاجة إلى التدريب لزيادة قدراتهم القيادية، وأن اختيار العناصر الكفؤه لتولي مسؤوليات الإدارة من الأمور التي لا يجوز إغفالها.

وأما عوض (٢٠٠٣م) فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية لكفايات تكنولوجيا التعليم وممارستهم لها من وجهة نظرهم في ضوء متغيرات الجامعة والتخصص والخبرة التعليمية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة اليرموك، وجامعة مؤته، والجامعة الأردنية، والبالغ عددهم (١٧٠) عضو هيئة تدريس في تلك الجامعات. ولتقدير مدى امتلاكهم لكفايات تكنولوجيا التعليم، وممارستهم لها، قام الباحث بإعداد قائمة بكفايات تكنولوجيا التعليم، مكونة من (٧٢) كفاية تم تصميمها، على شكل استبانة، موزعة على خمسة مجالات هي: تصميم التعليم، والإنتاج، والاستخدام، والإدارة، والتقويم، تكونت أداة الدراسة من شقين: الشق الأول يتعلق بمدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الأردنية لكفايات تكنولوجيا التعليم، والشق الثاني يتعلق بمدى ممارستهم لهذه الكفايات، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- يمتلك أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية (١٣) كفاية من كفايات تكنولوجيا التعليم بدرجة عالية جداً، و(٣٩) كفاية بدرجة عالية و(٢٠) كفاية بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية لكفايات تكنولوجيا التعليم تعزى لمتغيرات الجامعة، والتخصص، والخبرة.

- وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين امتلاك كفايات تكنولوجيا التعليم وممارستها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات الأردنية وقد بلغ (٠,٧٩).

وفي دراسة أجراها الأغبري (٢٠٠٤م) حول الأستاذ الجامعي ودوره التربوي، أوصى من أجل تحسين التعليم الجامعي اليمني والأستاذ الجامعي بوضع معايير وأسس علمية سليمة دقيقة عند اختيار المتقدمين، والملتحقين للعمل في مجال التدريس الجامعي، متضمناً الخصائص، والصفات التي يطلب توافرها في الأستاذ الجامعي، وتنظيم، وإعداد الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي اليمني.

- وضع تصور لإعداد، وتأهيل الأستاذ الجامعي اليمني، بما يتناسب وتطوير التعليم الجامعي.
- الاهتمام بأداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- عقد مؤتمرات أو حلقات دراسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية بصفة مستمرة تهدف إلى تطوير العملية التعليمية داخل الجامعات اليمنية من خلال تطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرت الحلبي وسلامة (٢٠٠٤م) دراسة هدفت إلى التعرف على تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة، ونظام الاعتماد الأكاديمي في جامعة الملك عبد العزيز، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة تقل عن خمس سنوات بالكليات العلمية، والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز وأعدت الباحثتان الأدوات التالية:-

- استبانة (قائمة) معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، وتضم (أحد عشر) محوراً (اللوائح، والأهداف، والتجهيزات، والإدارة، والبرامج، وأعضاء هيئة التدريس، والطلبة، والمكتبة، والقبول، والخريجين، والتمويل) يتضمن كل محور عدداً من المعايير الفرعية.
- استمارة تحليل عمل عضو هيئة التدريس.
- بطاقة ملاحظة أداء أعضاء هيئة التدريس لمهارات العرض الفعَّال، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مما يلي:-
- أظهرت آراء عينة الدراسة اهتماماً كبيراً بالنسبة للمحاور، وفيما يلي توضيح للمعايير التي حصلت على أعلى متوسط بالنسبة لكل محور: اللوائح، والأهداف، والمباني، والتجهيزات، والإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، ورعاية الطلبة، والتمويل، والخريجين.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات العينة، وفقاً للتخصص العلمي، والأدبي.

وفي دراسة قام بها الرشيدي (٢٠٠٤م) هدفت إلى التعرف على الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت، وبيان أثر كل من الرتبة الأكاديمية، والخبرة الإدارية، ونوع الكلية في تحديد هذه الكفايات، تكون مجتمع الدراسة من (١٠٥) من أفراد رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة قام بتطويرها، وتأكد من صدقها وثباتها، حيث تكونت من (٦٦) كفاية مهنية، غطت ستة مجالات هي: مجال كفايات التخطيط، والكفايات التربوية، والكفايات الاجتماعية، وإدارة الأفراد، والمتابعة والتقويم، والنمو المهني، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

- إن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تحديد الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت كانت بدرجة كبيرة للمجالات التالية: كفايات التخطيط، وإدارة الأفراد، والمتابعة والتقويم، والنمو المهني. أما بالنسبة للكفايات المهنية في مجالي الكفايات التربوية، والكفايات الاجتماعية، فقد جاءت بدرجة متوسطة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع الكفايات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك، الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة من عشر سنوات فأكثر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على الكفايات المهنية تعزى لمتغير الكلية.

وأجرى شطناوي (٢٠٠٥م) دراسة هدفت إلى التعرف على آراء وتصورات أعضاء هيئة التدريس حول مدى توفر، واستخدام التكنولوجيا في جامعة اليرموك في العملية التعليمية، والتعلمية، وعلاقة هذه التصورات ببعض المتغيرات (كالجنس والخبرة في الجامعة والمؤهل العلمي والكلية والرتبة الأكاديمية)، لإعطاء صورة أفضل عن واقع استخدام التكنولوجيا في التعليم الجامعي، من أجل تحسين وتطوير هذا الواقع، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك، وبلغ عددهم (٧٢١) عضواً، منهم (٨٧) من الإناث، تم اختيار عينة عشوائية بطريقة قصدية من كليات الجامعة وعددها (إحدى عشرة) كلية، بحيث تم ضمان شمول العينة لجميع الكليات، وقد تم إرسال عشرين استبانة إلى كل كلية من الكليات (الإحدى عشرة) وزعت بشكل عشوائي على أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وبذلك يكون العدد الإجمالي للاستبانات الموزعة على هذه الكليات (٢٠٠) استبانة، ولغايات التحليل تم التعامل مع هذه الكليات، بتقسيمها إلى كليات إنسانية، وأخرى علمية، وقد تم

استعادة (١٧١) استبانة صالحة لغايات التحليل، حيث تم استخدامها لتحليل نتائج هذه الدراسة، وكانت نسبة الاسترجاع حوالي (٨٥%)، وقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة، وهي استبانة مكونة بصورتها النهائية من (٤٥) فقرة، اشتملت على ثلاثة مجالات وهي: مدى وفرة الأدوات، والمواد التكنولوجية اللازمة لعملية التعليم في الجامعة، ودرجة استخدام أعضاء هيئة التدريس للأجهزة المتوفرة، والمعوقات لتي تواجههم في استخدام التكنولوجيا في التعليم، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها: إن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون بتوفر التكنولوجيا التي يحتاجونها في تدريسهم بدرجة متوسطة. وإن أعضاء هيئة التدريس يستخدمون بعض أدوات ومخرجات التكنولوجيا بدرجة كبيرة، ويستخدمون البعض الآخر بدرجة متوسطة في حين يستخدمون أدوات ومعدات أخرى بدرجة قليلة، أما عن المعوقات، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في استخدامهم للتكنولوجيا فقد جاءت في مقدمة هذه المعوقات صعوبة استخدام المختبرات الخاصة باستخدام بعض الأجهزة التكنولوجية بسبب كثرة عدد الطلبة في الشعبة. وكما بينت النتائج معوقات أخرى تتعلق بعدم توفر الأجهزة التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس، وعدم توفر المواد كالأفلام، والشفافيات، ووجود نقص في بعض الأجهزة والمعدات، المرتبطة بالتكنولوجيا التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في تدريسهم. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على أي من مجالات الدراسة على استخدام التكنولوجيا في التعليم أو في اتجاهات الجنسين نحو استخدام التكنولوجيا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١) على مجال التوافر تُعزى إلى الكلية، وكانت لصالح الكليات العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على مجال المعوقات، وكانت لصالح الكليات الإنسانية. وأظهرت نتائج الدراسة

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى الرتبة على مجالي التوافر والاستخدام، بينما توجد مثل هذه الفروق على مجال المعوقات، وكانت لصالح أستاذ، وأستاذ مشارك، بينما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الخبرة على مجالات أداة الدراسة.

وأجرى عليمات (٢٠٠٥م) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للفصل الدراسي الأول، من العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، وفي جميع الكليات الإنسانية والعلمية، بلغ عددهم (٦٨٧) عضواً، وقد قام الباحث باختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي في جامعة اليرموك بطريقة عشوائية، بلغ عددها (٣٠٩) من أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغت نسبة عينة الدراسة (٤٥%) من المجتمع الأصلي، طوَّر الباحث استبانة تكونت من (٥٦) فقرة، احتوت على خمسة مجالات هي: مجال التخطيط للتعليم، ومجال الممارسات التعليمية، ومجال استثارة الدافعية، ومجال النظام والعلاقات الإنسانية، ومجال التقويم، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى بعض النتائج التالية:-

- كان ترتيب مجالات الكفايات بحسب أهميتها، وفقاً لوجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الكليات العلمية والإنسانية بشكل عام، فقد حصل مجال كفاية الممارسات التعليمية على الرتبة الأولى، وحصل مجال كفاية استثارة الدافعية على الرتبة الأخيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١) بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية، والكليات الإنسانية، والجنس، والرتبة الأكاديمية، حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم.

وأجرى المخلافي (٢٠٠٥م) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز في الجمهورية اليمنية للكفايات التقنية التعليمية ودرجة ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها في ضوء متغيرات الكلية، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، تكونت عينة الدراسة من (١٦٦) عضو هيئة تدريس في جميع الكليات الأكاديمية في جامعة تعز، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة طور الباحث ثلاث أدوات تقيس درجة الامتلاك، ودرجة الممارسة للكفايات التقنية التعليمية، ودرجة الصعوبة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في استخدامهم للتقنيات التعليمية، تكونت في صورتها النهائية من (٧٦) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي (التصميم، والإنتاج، والأساليب والأنشطة، والاستخدام، والتقويم، ومصادر التعلم)، وصعوبات استخدام تقنيات التعليم، وقد تم التأكد من صدق الأدوات وثباتها، حيث بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين للاختبار القبلي والاختبار البعدي (٠,٨٠).

وبعد إجراء التحليلات المناسبة، توصلت نتائج الدراسة إلى أن امتلاك، وممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز للكفايات التقنية التعليمية، كان بدرجة متوسطة. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة امتلاك، وممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة تَعِز للكفايات التقنية التعليمية تعزى إلى متغيرات الكلية، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، وكشفت نتائج الدراسة إلى أن الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، كانت بدرجة متوسطة، ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيري الكلية، والرتبة الأكاديمية في درجة الصعوبات، بينما أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح أصحاب الخبرة القصيرة من (١-٥) سنوات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:-

أجرى بلالوك (Blalock, 1989) دراسة والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والعمداء نحو تطوير المهارات الإدارية في الجامعات الأمريكية، تكونت عينة الدراسة من (٤٣٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وعمداء الكليات، أظهرت الدراسة أن أكثر من نصف أعضاء هيئة التدريس يقفون موقفاً إيجابياً نحو تطوير المهارات الإدارية لرؤساء الأقسام، كما بينت الدراسة أن أكثر من نصف العمداء لم يكونوا مهتمين في إعداد برنامج لتطوير المهارات الإدارية، وأن أكثر رؤساء الجامعات أبدوا اهتمامهم بهذا الأمر.

وأجرى تشارلس (Charles, 1991) دراسة هدفت إلى البحث في مدى أهمية استخدام الأجهزة والمواد التعليمية في العملية التدريسية في جامعة (إيواء Iowa) الأمريكية، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بنفس الجامعة، وقد استخدم الباحث استبانة أعدها بنفسه، ودلت نتائج الدراسة أن التقدم في التكنولوجيا، والتطور السريع يجعل من الضروري استخدام الوسائل والأجهزة التعليمية كجزء فعال في العملية التعليمية، لما تسهم به من معلومات في عملية التعلم، تبقى في ذاكرة المتعلمين لمدة طويلة.

وأجرى سترشنر (Struchiner, 1992) دراسة، هدفت إلى تحديد العلاقة، والتأثير النسبي للسمات الفردية للمدرسين، وارتباطها بالاتجاهات نحو الوسائل، فقد طلب من كافة أعضاء هيئة التدريس، وعددهم (١٩) مدرساً، منهم الباحث، والمدرس، للإجابة على استبانة حول التعليم، واستخدام المصادر التعليمية، وقام الباحث بتوزيع متغيرات الدراسة على سبعة مجالات أساسية هي:-

- الخصائص الديمغرافية هي (العمر، الجنس، والمركز الأكاديمي، والرتبة الأكاديمية، والدرجة، والجهة الأكاديمية، والقسم، والتخصص).
- التخصص في التعليم (سنوات التعليم، والعبء الدراسي).
- اتجاهات ذات علاقة (الاتجاهات نحو الممارسات التعليمية، وأهمية التعليم).
- نماذج الاتصال.
- المعلومات التي تبحث في التعليم.
- المشاريع العلمية.
- الخبرة في الوسائل (استخدام الوسائل، وفعاليتها)، وقد دلت النتائج أن هناك خمسة متغيرات ذات دلالة إحصائية هي: العمر، والبحث عن معلومات للتعليم، والاتجاهات نحو الممارسات التعليمية لاستخدام الوسائل، وعرضها.

وأجرى يالين (Yalin, 1993) دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات التقنية الواجب أن تتضمنها برامج إعداد المعلمين في كليات (اليجني Allegheny) بولاية (بنسلفانيا Pennsylvania) الأمريكية، طبقت الدراسة على عينة من (١٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالمقاطعة و(٢٢٠) معلماً، واستخدمت الدراسة لجمع النتائج استبانة، تكونت من (٤٩) كفاية تعليمية، موزعة على أربعة مجالات هي: المواد التعليمية، ومبادئ تصميم التعليم، وتقنيات إنتاج المواد والوسائل التعليمية المناسبة، والاتصال مع الجمهور، كشفت نتائج الدراسة أن هناك إجماعاً من قبل أعضاء هيئة التدريس، والمعلمين على كفايات مبادئ تصميم التعليم، وتقنيات إنتاج المواد، والوسائل التعليمية، والاتصال مع الجمهور، كأهم الكفايات التقنية التعليمية التي يجب أن تتضمنها برامج إعداد المعلمين.

أما دراسة جونز (Jones, 1994) هدفت إلى التعرف على المهارات التدريسية في جامعات نيوزيلندا، وكيفية تنميتها لدى عضو هيئة التدريس، قام الباحث باستعراض الأساليب المتبعة في تلك الجامعات لتحقيق هذه الغاية، فتم استعراض تجربة جامعة (أوكلاند Okland) كنموذج لتلك الجامعات التي اتبعت طرقاً ووسائل متنوعة، منها إنشاء وحدة التدريس، بالإضافة إلى إنشاء مركز نمو أعضاء هيئة التدريس، وإنشاء المركز التعليمي للطلبة الذي يسهم في إكسابهم مهارات التعلم التي من شأنها أن تحقق لهم نمواً معرفياً وعلمياً، كما تحرص الجامعة على إعداد الدراسات، والبحوث التي تحدد طبيعة التدريس الجامعي، ودوره في تحقيق الأهداف المنشودة.

وقام لين (Lin, 1995) بدراسة هدفت إلى معرفة واقع استخدام الوسائل، والتقنيات التعليمية من قبل التربويين في كليات مجتمع مختارة من ولاية (كنساس Kansas) في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تم توزيع استبانات على عينة من (٣١٣) مدرساً في تسع كليات مجتمع، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن المدرسين يفضلون استخدام الوسائل التقليدية، على استخدام التقنيات الحديثة، وموظفي مركز الوسائل يقومون بتقديم المساعدة الضرورية للمدرسين، وموقع مركز الوسائل المناسب، والأجهزة والإمكانات والتسهيلات المتوفرة في الغرف الصفية، بحاجة إلى تجديد، وتحديث، وإعادة ترتيب، ويجب تخصيص ميزاتها في ذلك.

وقام سبوتس (Spotts, 1998) بدراسة هدفت إلى طرح نموذج حول استخدام أعضاء هيئة التدريس لتكنولوجيا التعليم في التعليم العالي بالولايات المتحدة الأمريكية، ومن أجل ذلك قام الباحث بإجراء مقابلات مع (٢١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات متوسطة الحجم، وقد مثّل هؤلاء المفحوصون: سبعة مستخدمين لتكنولوجيا التعليم بدرجة

عالية، وسبعة مستخدمين بدرجة متوسطة وسبعة مستخدمين بدرجة متدنية لتكنولوجيا التعليم، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: هناك مجموعة من العوامل تدخل في قرار أعضاء هيئة التدريس، نحو استخدام أو عدم استخدام تكنولوجيا التعليم، وللوقت أهمية كبيرة للمستخدمين على المستويات الثلاثة لتكنولوجيا التعليم، إذ أشاروا إلى الحاجة الماسة من الوقت اللازم لأداء أشياء هامة في تكنولوجيا التعليم مثل: التعلم من البرمجيات التعليمية، والاتصال مع الطلبة، والاستعداد للتدريس.

وهدفت دراسة يونج وشاو (Young & Show, 1999) إلى الكشف عن عوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة (كولورادو Colorado) الشمالية بأمريكا وأثرها في اختيار أفضل الأساتذة للمقررات الدراسية، وقد قام الباحثان بإعداد استبانة مكونة من (٢٥) عبارة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة ثم تطبيقها على عينة من (٩١٢) طالباً وطالبة، لتحديد مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في المقررات التي يدرسونها، ومن ثم اختيار أفضل عضو هيئة تدريس لكل مقرر، وبتحليل النتائج تم التوصل إلى ما يلي:

- إن هناك مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددها (١٠٧) من أعضاء هيئة التدريس، صنفوا من قبل الطلبة بأنهم أفضل الأساتذة لأنهم يضعون قيمة للمقرر الدراسي ويحققون الأهداف المحددة له ويهتمون بتنظيم المقرر وعرضه، هذا بالإضافة إلى اهتمامهم بتعليم الطلبة، وزيادة دافعيتهم للتعلم، وأرجعت عينة الدراسة أسباب عدم فاعلية بعض الأساتذة في التدريس، لعدم تنظيم محتوى المقرر بما يتلاءم وعملية العرض، وعدم استخدامهم تقنيات تربوية حديثة أو طرق تدريس مطورة، وركزت العينة أيضاً، على أن هذه الفئة من الأساتذة لديها مشكلات في التعامل، والاتصال بالكلية، وعدم قدرتهم على إقامة علاقات أكاديمية مفيدة.

وقام ميريل (Mireille, 2003) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدخل متكامل لنظم التعزيز الأكاديمي لإدارة التعليم العالي ومؤسساته، أظهرت الدراسة أنه خلال السنوات العلمية الماضية، مرت مهن الأساتذة الجامعيين، بتغير يقترب من ثورة حقيقية، وتنوع رئيس في النماذج المهنية من البحث بشكلٍ أساسي إلى الإبداع المهني لنقل المعرفة، والاستخدام المتزايد للأدوات المحوسبة، والانترنت في كل من التعليم والبحث، لأن هناك منافسة كبيرة في هذا السياق، أصبح من الضروري على الجامعات، أن تضع نظم التعزيز العادلة والقادرة على تحفيز، وجذب، وتدريب أفضل للأفراد، وفي العقود الماضية كانت المعززات التقليدية، هي نظم الدفع على أساس الجدارة، ومدة الخدمة، وعدم اعتبار الحوافز الأخرى المستخدمة على أساس عشوائي أو موقفي بشكل عام في غياب قواعد راسخة. وأظهرت الدراسة أيضاً أن السياق الحالي يتطلب نظام تعزيز أكثر ثراءً وأكثر تعقيداً وأكثر شفافية، وأكثر تنوعاً، والذي يدمج مجموعة من الحوافز التي ترتبط بشكل موثق بالحاجات الأكاديمية الحالية، ونوعية الحياة لأعضاء الهيئة التدريسية، وقد قامت هذه المقالة على خبرات وعملية تفكير لكلية الفنون، والعلوم في جامعة مونتريال الأمريكية.

كما أجرى سميث وزملاؤه (Smith, et al., 2005) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لسلوكات التدريس عند عضو هيئة التدريس، والنجاح الأكاديمي للطالب، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (١٩٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي في أمريكا و(٤١٥) طالباً جامعياً، حيث استخدم الباحثون فيها استبانة خاصة لهذا الغرض، وأظهرت النتائج أنَّ الطرفين اتفقا على أنَّ سلوكات التدريس المحددة في الاستبانة ترتبط مع النجاح العلمي للطالب، لكنهما اختلفا حول قوة هذه الآثار، فالمدرسون

اتفقوا على أنَّ المديح والتشجيع هما أهم العوامل لنجاح الطالب، في حين اتفق الطلبة على أنَّ أساليب التدريس العقابية والمحافظة (التشدد) هي التي تؤثر أكثر في نجاح الطلبة الأكاديمي.

وأجرى وير (Weir, 2006) دراسة هدفت إلى تقييم الحاجات المهنية لمدرسي الجامعة المهنية في آريز وناجيت في أمريكا، وأشارت الدراسة إلى أنَّ حاجة المدربين لتحسين العديد من الكفايات يتطلب برنامجاً لتطوير الوظائف والنشاطات بدقة وتنسيقها من أجل السماح للمدربين في التقدم بشكل مستمر نحو الوصول للكفايات وهذا يتطلب برنامجاً مصمماً ومطوراً للمدربين.

تحليل ونقد الدراسات السابقة:-

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة فقد تبين لها ما يلي:-

- بعض الدراسات ركَّزت على مجال واحد فقط من مجالات العمل الجامعي وهو التدريس، في حين أهملت المجالين الآخرين مثل دراسات الخوالدة ومرعي (١٩٩١م)، يونج وشاو (Young & Show, 1991)، جونز (Jones, 1994)، الخثيلة (٢٠٠٠م)، الشعيل وخطايبة (٢٠٠٢م).

- بعض الدراسات ركَّزت على امتلاك وممارسة الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس مثل دراسات تشارلز (Charles, 1991)، يالين (Yalin, 1993)، لين (Lin, 1995)، سبوتس (Spotts, 1998)، السنيدي (٢٠٠٠م)، القثامي (٢٠٠١م)، الشريف (٢٠٠٢م)، عوض (٢٠٠٣م)، شطناوي (٢٠٠٥م)، عليمات (٢٠٠٥م)، المخلافي (٢٠٠٥م).

- بعض الدراسات ركزت على تناول الكفايات لدى مدرسي كليات المجتمع مثل دراستي أبي السميد (١٩٨٥م)، الصباغ (١٩٩٤م).

- هناك دراسات تناولت تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة مثل دراسات عدوان وحبايب (١٩٩٥م)، الحلبي وسلامة (٢٠٠٤م).

- دراسات تناولت الكفايات القيادية لرؤساء الأقسام وعمداء الكليات، مثل دراسة القفعي (٢٠٠١م)، عليمات (٢٠٠٣م).

- تنوعت الأدوات التي تم جمع البيانات بواسطتها في تلك الدراسات، وإن كانت الاستبانة أكثرها استخداماً في جمع البيانات عدا بعض الدراسات مثل دراسة سبوتس (Spotts, 1998)، كانت دراسة نظرية تحليلية، دراسة الحلبي وسلامة (٢٠٠٤م)، استخدمت بطاقة ملاحظة إلى جانب المقابلة، والاستبانة.

- أما فيما يخص نتائج الدراسات فقد تعددت، واختلفت حسب هدف، وغرض الدراسات، وحسب تأثير المتغيرات المستقلة فيها، واختلاف الأدوات المستخدمة، ومجتمع الدراسة، وعينتها، وكذلك اختلاف الفترة الزمنية، والبيئة، إذ بعض الدراسات أُجريت في بيئة أجنبية وبعضها في بيئة عربية، واختلاف البيئة حتماً يؤدي إلى اختلاف في النتائج، إذ يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة وجود أثر ذي دلالة إحصائية على درجة توافر الكفايات أو امتلاكها أو ممارستها يُعزى لمتغير الجامعة، وهذا واضح في دراسة الشريف (٢٠٠٢م).

- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة توافر الكفاية أو ممارستها أو امتلاكها يُعزى لمتغير الجامعة، وهذا واضح في دراسة عوض (٢٠٠٣م).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفايات أو امتلاكها أو ممارستها تُعزى لمتغير الجنس، وهذا واضح في دراسات الصباغ (١٩٩٤م)، القفعي (٢٠٠١م)، عليمات (٢٠٠٥م).

- كذلك لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على الكفايات يُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية كما في دراسات شطناوي (٢٠٠٥م)، عليمات (٢٠٠٥م)، المخلافي (٢٠٠٥م).

- بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على الكفايات يُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في دراستي القثامي (٢٠٠١م)، الحلبي وسلامة (٢٠٠٤م).

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على الكفايات يُعزى لمتغير عدد سنوات العمل في المهنة كما في دراسات الخوالدة (١٩٩١م)، عوض (٢٠٠٣م)، شطناوي (٢٠٠٥م)، المخلافي (٢٠٠٥م)، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على توافر الكفايات أو امتلاكها أو ممارستها يُعزى لمتغير عدد سنوات العمل في المهنة، وهذا واضح في دراسة القفعي (٢٠٠١م).

موقع هذه الدراسة من الدراسات السابقة:-

ترى الباحثة أن موضوع الكفايات بشكلٍ عام ليس موضوعاً جديداً، وقد اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناوله، فهي دراسة، وإن كانت تكراراً في موضوعها، ولكنها تعد دراسة جديدة بالنسبة لمجتمعها، وبيئتها وعينتها، وفي تناول الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة بمجالاتها ومتغيراتها، وبالتالي اختلاف البيئة، والمجتمع، والعينة، سيؤدي حتماً إلى اختلاف في النتائج، وهذا يعد مبرراً كافياً لإجراء مثل هذه الدراسة. كذلك أضافت هذه الدراسة متغيرات أخرى جديدة لم تتناولها الدراسات السابقة مثل متغير الجنسية، وأضافت مجالات أخرى مثل مجال المعرفة والبحث العلمي، الذي لم تتناوله الدراسات السابقة، وأن هذه الدراسة تشكِّل أساساً تنبثق منه دراسات لاحقة في المجتمع اليمني تبرز فيها أهمية الكفايات المهنية لدى القائمين على العمل التربوي والممارسات التربوية في التعليم الجامعي أو التعليم العام في مراحله المختلفة.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في التعرف على المنهج المناسب لهذه الدراسة، وتطوير الاستبانة (أداة الدراسة)، واختيار العينة، ومتغيرات الدراسة، وتحديد مجالات الكفايات المهنية، بالإضافة إلى معرفة موضوعات التخصص في الأدب النظري لهذه الدراسة، واختيار الوسائل الإحصائية المستخدمة، وكذلك ما يتعلق بمناقشة النتائج وتفسيرها، وبخاصة استفادت الباحثة من دراسات أبي السميد (١٩٨٥م)، الخوالدة (١٩٩١م)، الشعيل وخطايبه (٢٠٠٢م)، الحلبي وسلامة (٢٠٠٤م)، الرشيدي (٢٠٠٤م)، أحمد (٢٠٠٥م)، عليمات (٢٠٠٥م)، المخلافي (٢٠٠٥م)، وذلك لقرب هذه الدراسات من موضوع الدراسة الحالية، وتأمل الباحثة من خلال نتائج هذه الدراسة أن تستفيد منها وزارة التعليم العالي، والجامعات اليمنية بشكلٍ عام، وجامعتا تَعز والحُديْدَة بشكلٍ خاص لتحقيق أهداف العملية التعليمية – التعلمية، وبالتالي تطوير دور أعضاء هيئة التدريس، وتحسين كفاياتهم المهنية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها والطريقة التي تم فيها اختيار العينة، والأداة المستخدمة والخطوات الضرورية للتأكد من صدقها، وثباتها، كما يتناول وصفاً لإجراءات الدراسة، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية التي استُخدمت في استخلاص النتائج، وتحليلها.

منهجية الدراسة:-

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، حيث إنه الأكثر ملاءمة لموضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة :-

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديْدة) في جميع كلياتهما الإنسانية والعلمية للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، والبالغ عددهم (٤٧٨) عضو هيئة تدريس، (٢٥٢) عضو هيئة تدريس في جامعة تعز، و(٢٢٦) عضو هيئة تدريس في جامعة الحُديْدة، وكما هو مبين في جدول رقم (١).

جدول رقم (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة لأعضاء هيئة التدريس حسب جامعتي (تعز والحُديْدة) للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م

اسم الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس	النسبة المئوية
تعز	٢٥٢	%٥٣
الحديدة	٢٢٦	%٤٧
المجموع	٤٧٨	%١٠٠

* وقد كان المعيار لاختيار هاتين الجامعتين وفق التجاوب الأكثر الذي لاقته الباحثة في الرد على الكتب الجامعية التي وُجهت إلى الجامعات اليمنية من قبل نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة تعز. إضافة إلى أخذ الاعتبار في التجانس العمري الكبير بين الجامعتين وتشابه الظروف والإمكانات فيهما.

عينة الدراسة :-

تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة) في جميع كلياتهما الإنسانية والعلمية للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي٢٠٠٤- ٢٠٠٥م، حيث تم اختيار العينة بطريقة ميسرة طبقية، وبنسبة (٥٥%) من كل جامعة، واشتملت العينة على (٢٦٤) عضو هيئة تدريس من كلتا الجامعتين، حيث تم اختيار (١٣٩) عضو هيئة تدريس من جامعة تعز، و(١٢٥) عضو هيئة تدريس من جامعة الحُديدة، وكما هو موضح في جدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) حسب متغيرات الدراسة (الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي).

المتغير	المستويات	عدد العينة	النسبة المئوية
الجامعة	تعز	١٣٩	%٥٢,٧
	الحديدة	١٢٥	%٤٧,٣
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠
الجنس	ذكر	٢٠٤	%٧٧,٣
	أنثى	٦٠	%٢٢,٧
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠
الجنسية	يمنية	١٥٥	%٥٨,٧
	غير يمنية	١٠٩	%٤١,٣
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٥٦	%٢١,٢
	أستاذ مشارك	٧٧	%٢٩,٢
	أستاذ مساعد	٨٨	%٣٣,٣
	مدرس	٤٣	%١٦,٣
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠

المتغير	المستويات	عدد العينة	النسبة المئوية
عدد سنوات العمل في المهنة	أقل من ٥ سنوات	١٠٢	%٣٨,٦
	٥ سنوات فأكثر	١٦٢	%٦١,٤
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠
جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي	عربية	١٨٦	%٧٠,٥
	أجنبية	٧٨	%٢٩,٥
	المجموع	٢٦٤	%١٠٠,٠

* وقد استبعدت الدراسة أعضاء هيئة التدريس المُعارين، والمتفرغين علمياً، والموفدين للدراسة في الخارج لعدم انخراطهم في سلك العمل الجامعي حالياً، وكذلك أعضاء هيئة التدريس غير اليمنيين (الناطقين بغير اللغة العربية)، وكذلك استثنت الدراسة المعيدين لكونهم لا يمثلون أعضاء هيئة التدريس لعدم تأهيلهم لمرحلتي الماجستير والدكتوراه في كل من جامعتي (تعز والحُديْدة).

أداة الدراسة (الاستبانة):-

لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، اعتمدت الباحثة الاستبانة من إعدادها كأداة لجمع المعلومات اللازمة حول هذا الموضوع، ومن أجل تصميم وبناء هذه الأداة (الاستبانة)، قامت الباحثة بمراجعة الأدب النظري، والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، والاستفادة من ذلك في صياغة الجوانب المختلفة للاستبانة بصورتها الأولية، حيث تكونت الأداة (الاستبانة) من جزأين:-

الجزء الأول: عبارة عن معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تعز والحُديدة للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، واشتملت على المعلومات التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.

الجزء الثاني: عبارة عن أداة دراسة أولية (استبانة) اشتملت على (٧٠) فقرة تمثل الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم في مجالاتها التالية (مجال المعرفة والبحث العلمي ومجال النمو المهني ومجال الأداء التدريسي

ومجال خدمة المجتمع ومجال التقنيات التعليمية). تم وضع أربعة بدائل أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة لتقدير درجة التوافر للكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وسُتعطى لها الدرجات من (٤-١) كالتالي:-

(عالية جداً): أي أن درجة التوافر للكفاية عالية جداً، ويمثلها رقمياً درجة (٤).

(عالية): أي أن درجة التوافر للكفاية عالية، ويمثلها رقمياً درجة (٣).

(متوسطة): أي أن درجة التوافر للكفاية متوسطة، ويمثلها رقمياً درجة (٢).

(ضعيفة): أي أن درجة التوافر للكفاية ضعيفة، ويمثلها رقمياً درجة (١).

صدق الأداة (الاستبانة) :-

تم التحقق من صدق الأداة (الاستبانة) بعرضها على مجموعة من المحكمين من المتخصصين، وذوي الخبرة من أساتذة في جامعة اليرموك بلغ عددهم (٢٢) محكماً، وجامعتي (تعز والحُديدة) بلغ عددهم (٢٨) محكماً، من حملة درجة الدكتوراه، والماجستير في قسم الإدارة وأصول التربية، وقسم علم النفس، وقسم المناهج والتدريس، وكما هو مبين في ملحق رقم (٣)، وذلك لمعرفة أو تحديد مدى شمولية الأداة (الاستبانة) ومناسبتها لمجالات الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، كما طُلِب منهم تحديد مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، ومدى شمولية المجال الواحد، وشمولية الأداة (الاستبانة) كلها، ووضوح الفقرات، وصياغتها اللغوية، وبعد تفريغ إجابات المُحكمين، تم حذف بعض الفقرات غير الملائمة، وإضافة مجالات أخرى للدراسة وفق معيار اتفاق آراء الأغلبية من المُحكمين، حتى أصبحت الفقرات بصورتها النهائية في أداة الدراسة (الاستبانة) (٧٠) فقرة، وكما هو مبين في الملحق رقم (١) لاستبانة آراء المُحكمين، بلغ عدد الفقرات

(٩٣) فقرة. والملحق رقم (٢) يبين الاستبانة بصورتها النهائية، والتي تم توزيعها على عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس).

ثبات الأداة (الاستبانة):-

لغرض التحقق من ثبات الأداة (الاستبانة) قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لهذه الأداة (الاستبانة) بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من عشرين عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، عشرة أعضاء من جامعة تعز، وعشرة أعضاء من جامعة الحُديدة، وهم من خارج عينة الدراسة عن طريق التطبيق، وإعادة التطبيق (Test-Retest)، وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون للمجالات الخمسة على التطبيق، حيث بلغ (٠,٨٩)، وتم حساب معادلة كرونباخ ألفا كمُؤشر على الاتساق الداخلي لفقرات الأداة (الاستبانة)، حيث كانت قيمة معامل الثبات α (٠,٩٠)، وتعد هذه القيمة عالية، ويمكن الاعتماد عليها لأغراض هذه الدراسة وكما هو مبين في جدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

معامل الثبات لمجالات الدراسة والمجموع الكلي.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات محسوب بطريقة الإعادة (ر)	معامل كرونباخ ألفا
١	المعرفة والبحث العلمي	١٥	٠,٨٩	٠,٩٠
٢	النمو المهني	١٣	٠,٨٧	٠,٨٨
٣	الأداء التدريسي	١٦	٠,٨٨	٠,٨٧
٤	خدمة المجتمع	١٣	٠,٨٩	٠,٨٨
٥	التقنيات التعليمية	١٣	٠,٨٦	٠,٨٩
٦	معامل الثبات الكلي	٧٠	٠,٨٩	٠,٩٠

متغيرات الدراسة :-

اشتملت الدراسة على سبعة متغيرات، منها ستة متغيرات مستقلة، ومتغير تابعٍ واحد وهي كالتالي:-

أولاً : المتغيرات المستقلة:-

١- متغير الجامعة، وله فئتان : جامعة تعز، جامعة الحُديدة.

٢- متغير الجنس، وله فئتان : ذكر، أنثى.

٣- متغير الجنسية، وله فئتان: يمنية، غير يمنية.

٤- متغير الرتبة الأكاديمية، وله أربعة مستويات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس.

٥- متغير عدد سنوات العمل في المهنة، وله فئتان: أقل من ٥ سنوات، ٥ سنوات فأكثر.

٦- متغير جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي: عربية، أجنبية.

ثانياً : المتغير التابع :-

الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة (الاستبانة).

إجراءات الدراسة :-

بعد أن قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة (الاستبانة) تم عرضها على لجنة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، للتأكد من صدق الأداة (الاستبانة)، ثم قامت الباحثة باستصدار كتاب رسمي من مشرفها في جامعة اليرموك للسفر إلى اليمن لاستكمال الجانب الميداني للدراسة، وبعد توقيع هذا الكتاب من السفارة اليمنية، وفي ضوءه تم إخراج أيضاً كتاب من السفارة موجهاً إلى جامعة تعز، من أجل التعاون مع الباحثة بتطبيق الجانب

الميداني، وبعد أن قامت الباحثة بالسفر إلى اليمن، تم إخراج كتاب رسمي من نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة تعز، إلى جامعة الحُديدة من أجل السماح بتطبيق الأداة (الاستبانة) في جامعة الحُديدة، وأيضاً وُجّه كتاب رسمي إلى عميد كلية التربية في جامعة تعز من أجل تعيين مشرف داخلي للباحثة لمتابعتها في الجانب الميداني، وبموجب هذا الكتاب تم استصدار محاضر القسم، والكلية، والدراسات العليا، من أجل السماح بالتطبيق، كما هو مبين في قائمة الملحق رقم (٤)، لإجراءات تطبيق الدراسة ميدانياً، وبعدها قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة (الاستبانة) على أعضاء هيئة التدريس من جامعتي (تعز والحُديدة) للتأكد أيضاً من صدقها، وملاءمتها للبيئة اليمنية، ثم قامت بإجراء التعديلات اللازمة للأداة، وكما هو مبين في الملحق رقم (٢)، للاستبانة بصورتها النهائية.

بعد ذلك قامت الباحثة بحصر مجتمع الدراسة مرة أخرى، واختارت منه عينة استطلاعية، وطبقت عليه أداة الدراسة (الاستبانة)، حيث أخذت عشرة أعضاء هيئة تدريس من جامعة تعز وعشرة آخرين من جامعة الحُديدة، أي أن مجموع العينة الاستطلاعية من كلتا الجامعتين كان عشرين عضواً. وبعد إجراء الثبات والتأكد من صدق وثبات الأداة (الاستبانة)، اختارت الباحثة عينة عشوائية بنسبة (٥٥%) من كل جامعة. وبدأت بتطبيق الأداة (الاستبانة) عليها. أما جامعة الحُديدة نظراً لبعد المسافة، فقد استعانت الباحثة بمُنسّق متعاون من أهل الثقة. ويعمل في الجامعة، ويحمل مؤهل دبلوم في التربية. وبعد إعطائه كافة التعليمات اللازمة بالأداة (الاستبانة)، وتوزيعها وبالتعاون مع نائب رئيس الجامعة والدراسات العليا في جامعة الحُديدة، الذي وجه الأمر لأعضاء هيئة التدريس في كافة الكليات العلمية والإنسانية من أجل التعاون مع الباحثة. فقد تم توزيع الأداة (الاستبانة) في جامعة الحُديدة، وقد استغرقت مدة التطبيق في كلتا الجامعتين ما يقارب الشهرين من تاريخ ٢/٥-٢٨/٦/٢٠٠٥م. حيث تم توزيع

(٣٥٠) استبانة في كلتا الجامعتين (٢٠٠) استبانة في جامعة تعز وبنسبة (٧٩,٥)، و(١٥٠) استبانة في جامعة الحُديدة، وبنسبة (٦٦,٥)، بزيادة مقدارها (٨٦) استبانة لتلافي أثر الإهدار. بلغ المسترد من الاستبانات في جامعة تعز (١٥٦)، وبنسبة (٧٨%)، ومن جامعة الحُديدة (١٣٦)، وبنسبة (٩١%)، وبذلك يكون مجموع المسترد من الاستبانات من كلتا الجامعتين، (٢٩٢)، وبنسبة (٨٣%). وأهُدرت (٥٨) استبانة بسبب ضياعها من كلتا الجامعتين، وتم استبعاد (٢٨) استبانة من كلتا الجامعتين لنقص بياناتها، أما عدد الاستبانات التي كانت صالحة للتحليل من كلتا الجامعتين (٢٦٤) استبانة وهي عينة الدراسة.

المعالجة الإحصائية:-

بعد جمع الاستبانات تم إدخال البيانات في ذاكرة الحاسوب، وحُلِّلت باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للدراسات الاجتماعية (SPSS)، وقد أُجْرِيَت المعالجة الإحصائية، وفقاً لسؤالي الدراسة:-

- للإجابة عن السؤال الأول، والمتعلق بالكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة)، كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية على كل مجال من مجالات الدراسة بهدف التَّعرف على أهمية كل مجال من مجالات الدراسة الخمسة.
- وللإجابة عن السؤال الثاني، والمتعلق بمتغيرات الدراسة، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكذلك تم استخدام اختبار تحليل التباين السداسي (بدون تفاعلات)، لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة) حسب

متغيرات الدراسة، وكذلك تم استخدام تحليل التباين المتعدد السداسي (MANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها.

- بالإضافة إلى ما سبق تم أيضاً استخدام التكرارات، والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون في هذه الدراسة.

- أما المتوسطات الحسابية فقد صنفت إلى أربعة مستويات على النحو التالي:-

- حساب المدى: وذلك عن طريق طرح أدنى علامة متوقعة على الفقرة الواحدة من الاستبانة، وهي (١) من أعلى علامة متوقعة على الفقرة ذاتها من الاستبانة، وهي (٤) فكان الناتج (٣).

- حساب طول الفئة: وذلك عن طريق تقسيم المدى على عدد فئات الاستبانة (٣ تقسيم ٤ يساوي ٠,٧٥).

- حساب فترات المتوسطات الحسابية: وذلك بإضافة طول الفئة إلى الحد الأدنى، وكما هو موضح في جدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

تصنيف المتوسطات الحسابية لفقرات أداة الدراسة (الاستبانة).

فئة المتوسطات الحسابية	المستوى
١-١,٧٥	ضعيفة
من ١,٧٦-٢,٥٠	متوسطة
من ٢,٥١-٣,٢٥	عالية
من ٣,٢٦-٤	عالية جداً

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً للنتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة في ضوء سؤاليها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:-

ما الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل كفاية مهنية، والواردة في أداة الدراسة (الاستبانة)، والمكونة من (٧٠) كفاية مهنية، وتم ترتيبها تنازلياً، ومن ثم تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات محتوى الكفايات المهنية الخمسة، وتم ترتيبها تنازلياً حسب مستوى المتوسط الحسابي الذي اتخذه مجال محتوى الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم نحو جميع الكفايات المهنية المتوافرة لديهم مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها.	٣,٤١	٠,٦٥	عالية جداً وبنسبة ٥,٧%
٢	٤٣	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.	٣,٣٦	٠,٧٩	
٣	٢	أحلل المعرفة في مجال تخصصي إلى مكوناتها الأساسية.	٣,٣١	٠,٧٣	
٤	٤٤	أتعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة.	٣,٢٨	٠,٨٨	

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥	١٢	أحرص على عرض نتائج البحوث بدقة وموضوعية.	٣,٢٠	٠,٨٦	عالية وبنسبة ٨٠%
٦	٧	أتبع المنهجية العلمية في إجراء البحوث والدراسات.	٣,١٩	٠,٨٦	
٧	٨	أجمع المعلومات من مصادرها المتعددة.	٣,١٩	٠,٨٩	
٨	٣٥	أستخدم لغة سليمة ومبسطة علمياً في التدريس.	٣,١٨	٠,٨٨	
٩	١٣	أبتعد عن التفسيرات المضللة في البحوث العلمية.	٣,١٨	٠,٨٨	
١٠	٣٠	أقدم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة.	٣,١٧	٠,٩٣	
١١	٣	أميِّز بين مكونات المعرفة عن بعضها البعض (مفاهيم، حقائق ....إلخ).	٣,١٦	٠,٨١	
١٢	٤١	أفسح المجال للطلبة للمناقشة والحوار داخل قاعة المحاضرة وخارجها.	٣,١٣	٠,٩٠	
١٣	٩	أختار مشكلة البحث العلمي في ميدان تخصصي.	٣,١١	٠,٩٥	
١٤	٣٧	أحرص على إرشاد الطلبة أكاديمياً.	٣,١٠	٠,٨٨	
١٥	١٤	أربط بين نتائج بحثي والتوصيات الناتجة عنها.	٣,١٠	٠,٩٥	
١٦	٢٩	أعد خطط دراسية واضحة للمواد التي أدّرسها.	٣,١٠	٠,٨٨	
١٧	٥٨	أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة.	٣,٠٨	٠,٩٢	
١٨	٣١	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس الجامعي.	٣,٠٧	٠,٩٦	
١٩	٣٢	أحرص على إثارة دافعية الطلبة للمشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي.	٣,٠٠	٠,٩٢	
٢٠	٣٤	أستخدم أساليب ديمقراطية في إدارة قاعة المحاضرة.	٢,٩٩	٠,٩٠	
٢١	٢٦	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي.	٢,٩٧	٠,٩٢	
٢٢	٤٠	أستخدم أساليب متنوعة لتعزيز الطلبة.	٢,٩٧	٠,٨٥	
٢٣	١١	استخدم التقنيات الإحصائية الحديثة في تحليل البيانات والمعلومات.	٢,٩٧	٠,٨٦	
٢٤	٢١	أحرص على إنجاز البحوث العلمية في مجال تخصصي.	٢,٩٧	٠,٩٤	
٢٥	١٧	أتابع المستجدات في مجال تخصصي.	٢,٩٧	٠,٩٣	

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٢٦	٤	أدُرس هذه المكونات المعرفية بمنهجيات مختلفة تناسب كل منها.	٢,٩٦	٠,٨٢	عالية
٢٧	٢٥	أستفيد من خبرات الزملاء في الجامعة التي أعمل فيها.	٢,٩٥	٠,٩١	
٢٨	٣٦	أدُرب الطلبة على التقييم الذاتي المستمر.	٢,٩٥	٠,٨٩	
٢٩	٥٩	أستخدم السبورة بشكل منظم وفعال.	٢,٩٤	٠,٩٨	
٣٠	٣٨	أراجع باستمرار الخطط الدراسية في ضوء التغذية الراجعة مع الطلبة.	٢,٩٤	٠,٨٩	
٣١	٣٣	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	٢,٩٣	٠,٩١	
٣٢	٦	أمتلك معرفة مناسبة في اللغة العربية.	٢,٩٢	٠,٨٣	
٣٣	١٠	أتعامل مع المعلومات التي أحصل عليها في بحوثي بسرية تامة.	٢,٩٢	٠,٩٤	
٣٤	٤٥	أعمل على إنجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع.	٢,٨٧	٠,٨٩	
٣٥	٥٢	أسخِّر موضوعات المقرر للمحافظة على الثقافة الوطنية.	٢,٨٥	٠,٨٩	
٣٦	٣٩	أستخدم أساليب متعددة لتقويم نتاجات التعلم والتعليم عند الطلبة.	٢,٨٢	٠,٨٩	
٣٧	١٨	أشارك في الندوات العلمية في مجال مهنتي.	٢,٧٩	٠,٩٣	
٣٨	٤٢	أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية.	٢,٧٨	٠,٩٧	
٣٩	٢٢	أحرص على نشر نتائج البحوث العلمية في مجلات محكمة.	٢,٧٦	١,٠٧	
٤٠	٦٤	أطلع على محتوى التقنية (الوسيلة) قبل استخدامها.	٢,٧٥	٠,٩٩	
٤١	٦٠	أحدد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.	٢,٧٣	١,٠١	
٤٢	١٥	أوجه توصيات البحث للجهات المختصة لتطبيقها في أرض الواقع.	٢,٧٣	١,٠٢	
٤٣	٢٨	أحرص على تطوير مهاراتي في اللغة الإنجليزية.	٢,٧٣	٠,٩٥	
٤٤	٦٢	أستخدم شبكة المعلومات للحصول على بيانات تعليمية (الانترنت).	٢,٧٢	١,٠٧	
٤٥	٥	أمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها.	٢,٧١	٠,٩٣	
٤٦	٤٦	أقدم الخدمات والاستشارات الفنية للمجتمع.	٢,٧١	٠,٩٠	

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٤٧	٥٦	أحرص على التواصل مع مؤسسات المجتمع ذات العلاقة بتخصصي.	٢,٧٠	٠,٨٨	عالية
٤٨	٢٣	أشارك في مناقشة البحوث العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٢,٦٩	١,٠٤	
٤٩	٢٠	أشارك في المؤتمرات العلمية في مجال مهنتي.	٢,٦٧	٠,٩٨	
٥٠	٤٩	أسهم في إلقاء المحاضرات العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٢,٦٦	٠,٩٥	
٥١	٢٤	أحرص على الاشتراك في الدوريات العلمية في مجال تخصصي.	٢,٦٦	٠,٩٨	
٥٢	٦٥	أتيح الفرصة للطلبة لاستخدام التقنيات التعليمية.	٢,٦٥	١,٠٦	
٥٣	٥٣	أشارك في المناسبات الدينية والوطنية والاجتماعية لبناء الجسور مع المجتمع المحلي.	٢,٦٢	٠,٩٢	
٥٤	٦٣	أتقن استخدام جهاز الحاسوب كمصدر تعليمي.	٢,٦٢	١,٠٠	
٥٥	٥٧	أسهم في تحقيق ديمقراطية الثقافة كمرتكز أساسي لديمقراطية ناجحة في المجتمع.	٢,٦١	٠,٩٤	
٥٦	٢٧	أحرص على تأليف الكتب الجامعية المقررة.	٢,٥٩	٠,٩٩	
٥٧	١٩	أشارك في الجمعيات العلمية في مجال تخصصي.	٢,٥٦	١,٠٤	
٥٨	٦٦	أهيئ الموقف التعليمي لاستخدام التقنيات التعليمية.	٢,٥٥	١,٠٥	
٥٩	٦٧	أراعي خصائص المتعلمين عند اختيار الوسائل والأجهزة التعليمية.	٢,٥٣	١,٠٦	
٦٠	٤٨	أشارك في دورات تدريب الكوادر في المجتمع المحلي.	٢,٥٢	٠,٩٣	
٦١	١٦	ألتحق بدورات تدريبية لتطوير قدراتي التدريسية.	٢,٤٤	٠,٩٧	متوسطة وبنسبة ١٢,٨٧%
٦٢	٥١	أشارك بتقديم المعرفة العلمية في وسائل الإعلام المختلفة.	٢,٣٤	١,٠١	
٦٣	٤٧	أسهم في خبراتي لتصميم المشاريع الاقتصادية الناجحة في المجتمع.	٢,٢٩	٠,٩٧	
٦٤	٥٠	أسهم مع خبراء متخصصين لعقد ندوات لتوعية المجتمع.	٢,٢٨	٠,٩٧	
٦٥	٦١	أستخدم جهاز عرض الشفافيات (O.H.P).	٢,٢٦	١,١٢	
٦٦	٥٥	أسهم في تقديم برامج لتطوير تعليم الكبار في المجتمع.	٢,١٦	١,٠٥	

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٦٧	٥٤	أسهم في تقديم برامج محو الأمية من المجتمع.	٢,١٢	١,٠٦	متوسطة
٦٨	٧٠	أستخدم خامات البيئة المتاحة لإعداد وسائل تعليمية.	٢,٠٧	٠,٩٩	
٦٩	٦٨	أتقن استخدام جهاز الفيديو في مواقف التعليم.	٢,٠٦	١,٠٣	
٧٠	٦٩	أستخدم المسجل وأشرطة الكاست في مواقف التعليم.	١,٧٥	٠,٩٢	ضعيفة وبنسبة ١,٤٣%
المتوسط الحسابي العام لجميع الكفايات المهنية			٢,٧٨	٠,٤٥	

يبين الجدول السابق رقم (٥)، وفي ضوء درجات السلم المتدرج الذي أعدته الباحثة للحكم على درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية (وكما هو مبين في الفصل الثالث، جدول رقم (٤)) أن درجة توافر الكفايات المهنية لديهم كانت عالية، فقد جاءت كل الكفايات المهنية مقسمة بين عالية جداً، وعالية، ومتوسطة، وضعيفة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٤١-١,٧٥) من (٤)، واحتلت أربع كفايات مهنية درجة توافر عالية جداً، وستة وخمسون كفاية مهنية، احتلت درجة توافر عالية، وتسع كفايات مهنية، احتلت درجة توافر متوسطة، وكفاية مهنية واحدة فقط، احتلت درجة توافر ضعيفة.

ويوضح الجدول السابق رقم (٥) ما يلي:-

- الكفايات المهنية ذوات الرتب (١-٤)، حصلت على درجة عالية جداً، فشكّلت ما نسبته (٥,٧%) من الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٤١-٣,٢٨) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٦٥-٠,٨٨).

- واحتلت الكفايات المهنية ذوات الرتب (٥-٦٠) درجة عالية، فشكّلت ما نسبته (٨٠%) من الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٢٠-٢,٥٢) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٨٦-٠,٩٣).
- وحصلت الكفايات المهنية ذوات الرتب (٦١-٦٩) على درجة متوسطة فشكّلت ما نسبته (١٢,٨٧%) من الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٤٤-٢,٠٦) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٩٧-١,٠٣).
- أما الكفاية المهنية ذات الرتبة (٧٠)، فقد حصلت على درجة ضعيفة فشكّلت ما نسبته (١,٤٣%) وبمتوسط حسابي (١,٧٥) من (٤) وانحراف معياري (٠,٩٢).
- إن المتوسط الحسابي العام لتقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية نحو جميع الكفايات المهنية المتوافرة لديهم، جاء بدرجة مقدارها (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري بين (٠,٤٥).
- يتبين من الجدول رقم (٥) كذلك أن الكفايات المهنية التي حصلت على الرتب العشر الأولى للمتوسطات الحسابية التي تراوحت بين (٣,٤١-٣,١٧)، وانحرافات معيارية بين (٠,٦٥-٠,٩٣) نجدها تنتمي إلى المجالين التاليين: مجال المعرفة والبحث العلمي ومجال الأداء التدريسي وست كفايات مهنية تنتمي إلى مجال المعرفة والبحث العلمي، وأرقامها ترتيباً (١، ٢، ١٢، ٧، ٨، ١٣)، وأربع كفايات مهنية تنتمي إلى مجال الأداء التدريسي، وأرقامها ترتيباً (٤٣، ٤٤، ٣٥، ٣٠).

- ويتبين من الجدول رقم (٥) أيضاً: أن الكفايات المهنية التي حصلت على الرتب العشر الأخيرة، والأدنى للمتوسطات الحسابية، التي تراوحت بين (٢,٤٤-١,٧٥)، وانحرافات معيارية بين (٠,٩٧-٠,٩٢) نجدها تنتمي إلى المجالات التالية: مجال النمو المهني ومجال خدمة المجتمع ومجال التقنيات التعليمية، وكفاية مهنية واحدة، تنتمي إلى مجال النمو المهني، ورقمها في أداة الدراسة (الاستبانة) (١٦)، وخمس كفايات مهنية، تنتمي إلى مجال خدمة المجتمع، وترتيبها في أداة الدراسة (الاستبانة) (٥١، ٤٧، ٥٠، ٥٥، ٥٤)، وأربع كفايات مهنية تنتمي إلى مجال التقنيات التعليمية، وأرقامها في أداة الدراسة (الاستبانة) (٦١، ٧٠، ٦٨، ٦٩).

- أما الكفاية المهنية التي حصلت على أعلى درجة من هذه الكفايات المهنية، فهي تنتمي إلى مجال المعرفة والبحث العلمي، حيث كان المتوسط الحسابي لها (٣,٤١) من (٤) وانحراف معياري (٠,٦٥) ورقمها في أداة الدراسة (الاستبانة) (١)، وتنص على (أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها)، والكفاية التي حصلت على أدنى درجة من بين الكفايات المهنية التي حصلت على الرتب العشر الأولى فتنتمي إلى مجال الأداء التدريسي ورقمها في أداة الدراسة (الاستبانة) (٣٠) بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٧) من (٤) وانحراف معياري (٠,٩٣) ونصها (أقدم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة)، وللمقارنة التفصيلية بين الكفايات المهنية لكل من جامعتي (تعز والحديدة)، ملحق رقم (٤) يبين ذلك، ص١٥٥ .

ولمعرفة تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية حول هذه الكفايات المهنية المجزأة في أطر المجالات العامة التي تنتمي إليها، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على مجالات الكفايات المهنية المتوافرة لديهم، مرتبة تنازلياً حسب درجة مجال

الكفايات المهنية المتوافرة، والجدول رقم (٦) يبين هذه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لواقع مجالات الكفايات المهنية.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على مجالات الدراسة الخمسة مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم المجال	مجالات الكفايات المهنية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
١	١	المعرفة والبحث العلمي	٣,٠٧	٠,٥٤
٢	٣	الأداء التدريسي	٣,٠٦	١,١٠
٣	٢	النمو المهني	٢,٧٥	٠,٩٧
٤	٥	التقنيات التعليمية	٢,٥٢	٠,٦١
٥	٤	خدمة المجتمع	٢,٥١	٠,٥٨
المتوسط الحسابي العام للمجالات			٢,٧٨	٠,٤٥

بين الجدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتقديرات أعضاء هيئة التدريس حول الكفايات المهنية المتوافرة لديهم بمجالاتها الخمسة، جاءت على الترتيب التالي:-

- في الرتبة الأولى جاء المجال الأول، وهو مجال المعرفة والبحث العلمي، حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (٣,٠٧)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، لجميع الكفايات المهنية، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٥٤).
- في الرتبة الثانية جاء المجال الثالث، وهو مجال الأداء التدريسي وحصل على متوسط حسابي مقداره (٣,٠٦)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لجميع الكفايات المهنية، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (١,١٠).
- وفي الرتبة الثالثة جاء المجال الثاني، وهو مجال النمو المهني، حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (٢,٧٥)، وهو مقارب للمتوسط الحسابي العام، لجميع الكفايات المهنية بفارق (٠,٠٣) فقط، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٧).

- في الرتبة الرابعة جاء المجال الخامس، وهو مجال التقنيات التعليمية، حيث حصل على متوسط حسابي مقداره (٢,٥٢) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، لجميع الكفايات المهنية، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٦١).
- في حين جاء في الرتبة الخامسة، والأخيرة المجال الرابع، وهو مجال خدمة المجتمع، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٥١)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، لجميع الكفايات المهنية، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٥٨).

ولتوضيح تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الكفايات المهنية المتوافرة لديهم، بشكل تفصيلي، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس، عن كل فقرة من فقرات الاستبانة، لكل مجال من مجالات الدراسة الخمسة للكفايات المهنية المتوافرة كل على حده، والتي سيتم تناولها على النحو التالي:-

المجال الأول: المعرفة والبحث العلمي:-

والجدول رقم (٧) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات هذا المجال مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية المتوافرة لديهم لمجال المعرفة والبحث العلمي مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها.	٣,٤١	٠,٦٥	عالية جداً وبنسبة ١٣,٣٣%
٢	٢	أحلل المعرفة في مجال تخصصي إلى مكوناتها الأساسية.	٣,٣١	٠,٧٣	

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٣	١٢	أحرص على عرض نتائج البحوث بدقة وموضوعية.	٣,٢٠	٠,٨٥	عالية وبنسبة ٨٦,٦٧%
٤	٧	أتبع المنهجية العلمية في إجراء البحوث والدراسات.	٣,٢٠	٠,٨٦	
٥	٨	أجمع المعلومات من مصادرها المتعددة.	٣,١٩	٠,٨٩	
٦	١٣	أبتعد عن التفسيرات المضللة في البحوث العلمية.	٣,١٨	٠,٨٨	
٧	٣	أميِّز بين مكونات المعرفة عن بعضها البعض (مفاهيم، حقائق ....إلخ).	٣,١٧	٠,٨١	
٨	٩	أختار مشكلة البحث العلمي في ميدان تخصصي.	٣,١٣	٠,٩٥	
٩	١٤	أربط بين نتائج بحثي والتوصيات الناتجة عنها.	٣,١٠	٠,٩٥	
١٠	١١	أستخدم التقنيات الإحصائية الحديثة في تحليل البيانات والمعلومات.	٢,٩٧	٠,٨٦	
١١	٤	أدَّرس هذه المكونات المعرفية بمنهجيات مختلفة تناسب كل منها.	٢,٩٦	٠,٨٢	
١٢	٦	أمتلك معرفة مناسبة في اللغة العربية.	٢,٩٢	٠,٨٣	
١٣	١٠	أتعامل مع المعلومات التي أحصل عليها في بحوثي بسرية تامة.	٢,٩٢	٠,٩٤	
١٤	١٥	أوجه توصيات البحث للجهات المختصة لتطبيقها في أرض الواقع.	٢,٧٣	١,٠٢	
١٥	٥	لأمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها.	٢,٧١	٠,٩٣	
المتوسط الحسابي العام للمجال			٣,٠٧	٠,٥٤	

يبين الجدول رقم (٧) ما يلي:-

- الكفايتان المهنيتان ذواتا الرتبة (١-٢) حصلتا على درجة عالية جداً، وتُشكِّلان ما نسبته (١٣,٣٣%) من كفايات مجال المعرفة والبحث العلمي، وقد تراوحت متوسطاتهما الحسابية بين (٣,٤١-٣,٣١) من (٤)، وانحرافاتهما المعيارية بين (٠,٦٥-٠,٧٣) في

حين أن الكفايات المهنية ذوات الرتب (٣-١٥)، حصلت على درجة عالية، وتُشكّل ما نسبته (٨٦,٦٧%)، من كفايات مجال (المعرفة والبحث العلمي)، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٢٠-٢,٧١) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٨٥-٠,٩٣)، وهذا يشير إلى أن الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، في هذا المجال جاءت بدرجة عالية، هذا بالإضافة، إلى أنه لا توجد كفايات مهنية، حصلت على درجة متوسطة أو ضعيفة.

- إن الكفاية المهنية رقم (١) والتي تنص على (أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها)، قد حصلت على الرتبة الأولى في مجال المعرفة والبحث العلمي، وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٤١) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٦٥)، وحصلت كذلك على الرتبة الأولى، أيضاً من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- إن الكفاية المهنية رقم (٥) والتي تنص على (أمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها)، قد حصلت على الرتبة الأخيرة، في مجال المعرفة والبحث العلمي، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٧١) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٣) وحصلت كذلك على الرتبة (٤٥) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام للكفايات المهنية لهذا المجال (٣,٠٧)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لكفايات المجالات مجتمعة، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٤٥).

المجال الثاني: النمو المهني:-

والجدول رقم (٨) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات هذا المجال مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية المتوافرة لديهم لمجال النمو المهني مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٦	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي.	٢,٩٩	٠,٩٢	عالية وبنسبة ٩٢,٣١%
٢	٢١	أحرص على إنجاز البحوث العلمية في مجال تخصصي.	٢,٩٧	٠,٩٤	
٣	١٧	أتابع المستجدات في مجال تخصصي.	٢,٩٧	٠,٩٣	
٤	٢٥	أستفيد من خبرات الزملاء في الجامعة التي أعمل فيها.	٢,٩٥	٠,٩١	
٥	١٨	أشارك في الندوات العلمية في مجال مهنتي.	٢,٧٩	٠,٩٣	
٦	٢٢	أحرص على نشر نتائج البحوث العلمية في مجلات محكمة.	٢,٧٦	١,٠٧	
٧	٢٨	أحرص على تطوير مهاراتي في اللغة الإنجليزية.	٢,٧٣	٠,٩٥	
٨	٢٣	أشارك في مناقشة البحوث العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٢,٦٩	١,٠٤	
٩	٢٠	أشارك في المؤتمرات العلمية في مجال مهنتي.	٢,٦٧	٠,٩٨	
١٠	٢٤	أحرص على الاشتراك في الدوريات العلمية في مجال تخصصي.	٢,٦٦	٠,٩٨	
١١	٢٧	أسهم في تحقيق ديمقراطية الثقافة كمركز أساسي لديمقراطية ناجحة في المجتمع.	٢,٥٩	٠,٩٩	
١٢	١٩	أحرص على تأليف الكتب الجامعية المقررة.	٢,٥٦	١,٠٤	
١٣	١٦	ألتحق بدورات تدريبية لتطوير قدراتي التدريسية.	٢,٤٤	٠,٩٧	متوسطة وبنسبة ٧,٦٩%
المتوسط الحسابي العام للمجال			٢,٧٥	٠,٩٧	

يبين الجدول رقم (٨) ما يلي:-

- الكفايات المهنية ذوات الرتب (١-١٢)، حصلت على درجة عالية، وتُشكّل ما نسبته (٩٢,٣١%) من كفايات هذا المجال، وقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٩٩-٢,٥٦) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٩٢-١,٠٤)، وحصلت الكفاية المهنية ذات الرتبة (١٣)، على درجة متوسطة بنسبة (٧,٦٩%) من كفايات مجال النمو المهني وبمتوسط حسابي (٢,٤٤) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٧)، وبذلك تكون نسبة الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس، الحاصلة على درجة عالية أكثر من نسبة الكفايات المهنية الحاصلة على درجة متوسطة في هذا المجال مجال النمو المهني، ونسبتها قليلة جداً قياساً إلى نسبة الكفايات المهنية الحاصلة على درجة عالية في مجال النمو المهني.
- إن الكفاية المهنية رقم (٢٦) والتي تنص على (أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي)، قد حصلت على الرتبة الأولى في مجال النمو المهني، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٩٩) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، وحصلت كذلك على الرتبة (٢١) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- إن الكفاية المهنية رقم (١٦) والتي تنص على (ألتحق بدورات تدريبية لتطوير قدراتي التدريسية)، قد حصلت على الرتبة الأخيرة والأدنى في مجال النمو المهني، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٤٤) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٧)، وحصلت كذلك على الرتبة (٦١) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لكفايات هذا المجال (٢,٧٥)، وهو مقارب للمتوسط الحسابي العام لكفايات المجالات مجتمعة، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٤٥).

المجال الثالث: الأداء التدريسي:-

والجدول رقم (٩) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات هذا المجال مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية المتوافرة لديهم لمجال الأداء التدريسي مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤٣	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.	٣,٣٦	٠,٧٩	عالية جداً وبنسبة ١٢,٥%
٢	٤٤	أتعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة.	٣,٢٨	٠,٨٨	
٣	٣٥	أستخدم لغة سليمة ومبسطة علمياً في التدريس.	٣,١٩	٠,٨٨	عالية وبنسبة ٨٧,٥%
٤	٣٠	أقدم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة.	٣,١٨	٠,٩٣	
٥	٤١	أفسح المجال للطلبة للمناقشة والحوار داخل قاعة المحاضرة وخارجها.	٣,١٦	٠,٩٠	
٦	٣٧	أحرص على إرشاد الطلبة أكاديمياً.	٣,١١	٠,٨٨	
٧	٢٩	أعد خطط دراسية واضحة للمواد التي أدرسها.	٣,١٠	٠,٨٨	
٨	٣١	استخدم أساليب متنوعة في التدريس الجامعي.	٣,٠٨	٠,٩٦	
٩	٣٢	أحرص على إثارة دافعية الطلبة للمشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي.	٣,٠٧	٠,٩٢	
١٠	٣٤	أستخدم أساليب ديمقراطية في إدارة قاعة المحاضرة.	٣,٠٠	٠,٩٠	
١١	٤٠	أستخدم أساليب متنوعة لتعزيز الطلبة.	٢,٩٧	٠,٨٥	
١٢	٣٦	أدرب الطلبة على التقييم الذاتي المستمر.	٢,٩٥	٠,٨٨	
١٣	٣٨	أراجع باستمرار الخطط الدراسية في ضوء التغذية الراجعة مع الطلبة.	٢,٩٤	٠,٨٩	
١٤	٣٣	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	٢,٩٣	٠,٩٦	
١٥	٣٩	أستخدم أساليب متعددة لتقويم نتاجات التعلم والتعليم عند الطلبة.	٢,٨٢	٠,٨٩	
١٦	٤٢	أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية.	٢,٧٨	٠,٩٧	
المتوسط الحسابي العام للمجال			٣,٠٦	١,١٠	

يبين الجدول رقم (٩) ما يلي:-

- الكفايتان المهنيتان ذواتا الرتبة (١-٢) حصلتا على درجة عالية جداً، وتُشكّلان ما نسبته (١٢,٥%) من كفايات مجال الأداء التدريسي، حيث تراوحت متوسطاتهما الحسابية بين (٣,٣٦-٣,٢٨) من (٤)، وانحرافاتهما المعيارية بين (٠,٧٩-٠,٨٨)، وحصلت الكفايات المهنية ذوات الرتب (٣-١٦) على درجة عالية، بنسبة (٨٧,٥%) من كفايات مجال الأداء التدريسي، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,١٩-٢,٧٨) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٨٨-٠,٩٧)، وبذلك تكون نسبة الكفايات المهنية المتوافرة في هذا المجال، الحاصلة على درجة عالية أكثر من نسبة الكفايات المهنية المتوافرة في هذا المجال، الحاصلة على درجة عالية جداً.
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (٤٣) في الاستبانة والتي تنص على (أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير)، قد حصلت على الرتبة الأولى في مجال الأداء التدريسي، وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٣٦) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٧٩)، وحصلت كذلك على الرتبة (٢) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (١٦) في الاستبانة، والتي تنص على (أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية)، قد حصلت على الرتبة الأخيرة والأدنى في مجال الأداء التدريسي، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٧)، وحصلت كذلك على الرتبة (٣٨) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لكفايات هذا المجال (٣,٠٦)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام لكفايات المجالات مجتمعة، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٤٥).

المجال الرابع: خدمة المجتمع:-

والجدول رقم (١٠) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات هذا المجال مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية المتوافرة لديهم لمجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤٥	أعمل على إنجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع.	٢,٨٧	٠,٨٩	عالية وبنسبة ٦١,٥٤%
٢	٥٢	أسخر موضوعات المقرر للمحافظة على الثقافة الوطنية.	٢,٨٥	٠,٨٩	
٣	٤٦	أقدم الخدمات والاستشارات الفنية للمجتمع.	٢,٧١	٠,٩٠	
٤	٥٦	أحرص على التواصل مع مؤسسات المجتمع ذات العلاقة بتخصصي.	٢,٧٠	٠,٨٨	
٥	٤٩	أسهم في إلقاء المحاضرات العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٢,٦٦	٠,٩٥	
٦	٥٣	أشارك في المناسبات الدينية والوطنية والاجتماعية لبناء الجسور مع المجتمع المحلي.	٢,٦٢	٠,٩٢	
٧	٥٧	أسهم في تحقيق ديمقراطية الثقافة كمرتكز أساسي لديمقراطية ناجحة في المجتمع.	٢,٦١	٠,٩٣	
٨	٤٨	أشارك في دورات تدريب الكوادر في المجتمع المحلي.	٢,٥٢	٠,٩٣	
٩	٥١	أشارك بتقديم المعرفة العلمية في وسائل الإعلام المختلفة.	٢,٣٤	١,٠٠	متوسطة وبنسبة ٣٨,٤٦%
١٠	٤٧	أسهم في خبراتي لتصميم المشاريع الاقتصادية الناجحة في المجتمع.	٢,٢٥	٠,٩٧	
١١	٥٠	أسهم مع خبراء مُتخصصين لعقد ندوات لتوعية المجتمع.	٢,١٨	٠,٩٧	
١٢	٥٥	أسهم في تقديم برامج لتطوير تعليم الكبار في المجتمع.	٢,١٦	١,٠٥	
١٣	٥٤	أسهم في تقديم برامح محو الأمية من المجتمع.	٢,١٢	١,٠٦	
المتوسط الحسابي العام للمجال			٢,٥١	٠,٥٨	

يبين الجدول رقم (١٠) ما يلي:-

- الكفايات المهنية ذوات الرتب (١-٨) حصلت على درجة عالية، فشكّلت ما نسبته (٦١,٥٤%) من كفايات مجال خدمة المجتمع، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٨٧-٢,٥٢) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٨٩-٠,٩٣) والكفايات المهنية ذوات الرتب (٩-١٣)، حصلت على درجة متوسطة فشكّلت ما نسبته (٣٨,٤٦%) من كفايات مجال خدمة المجتمع، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٣٤-٢,١٢) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (١,٠٠-١,٠٦)، وبذلك تكون نسبة الكفايات المهنية المتوافرة، التي حصلت على درجة عالية في هذا المجال أكثر من نسبة الكفايات المهنية المتوافرة، التي حصلت على درجة متوسطة.
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (٤٥) في الاستبانة والتي نصها (أعمل على انجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع)، قد حصلت على الرتبة الأولى في مجال خدمة المجتمع)، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٧) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٨٩)، وحصلت كذلك على الرتبة (٣٤) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (٥٤) في الاستبانة، والتي نصها (أسهم في تقديم برامج محو الأمية في المجتمع)، قد حصلت على الرتبة الأخيرة والأدنى في مجال خدمة المجتمع، وبمتوسط حسابي مقداره (٢,١٢) من (٤)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وحصلت كذلك على الرتبة (٦٧) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لكفايات هذا المجال (٢,٥١)، وهو أقل من المتوسط الحسابي العام لكفايات المجالات مجتمعة، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٤٥).

المجال الخامس: التقنيات التعليمية:-

والجدول رقم (١١) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايــات هــذا المجال مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية المتوافرة لديهم لمجال التقنيات التعليمية مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	نص الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٥٨	أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة.	٣,٠٩	٠,٩٢	عالية وبنسبة ٦٩,٢٣%
٢	٥٩	أستخدم السبورة بشكل منظم وفعّال.	٢,٩٤	٠,٩٨	
٣	٦٤	أطلع على محتوى التقنية (الوسيلة) قبل استخدامها.	٢,٧٥	٠,٩٩	
٤	٦٠	أحدد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.	٢,٧٣	١,٠١	
٥	٦٢	أستخدم شبكة المعلومات للحصول على بيانات تعليمية (الإنترنت).	٢,٧٢	١,٠٧	
٦	٦٥	أتيح الفرصة للطلبة لاستخدام التقنيات التعليمية.	٢,٦٥	١,٠٦	
٧	٦٣	أتقن استخدام جهاز الحاسوب كمصدر تعليمي.	٢,٦٢	١,٠٠	
٨	٦٦	أهيئ الموقف التعليمي لاستخدام التقنيات التعليمية.	٢,٥٥	١,٠٥	
٩	٦٧	أراعي خصائص المتعلمين عند اختيار الوسائل والأجهزة التعليمية.	٢,٥٣	١,٠٦	
١٠	٦١	أستخدم جهاز عرض الشفافيات (O.H.P.).	٢,٢٦	١,١٢	متوسطة وبنسبة ٢٣,٠٨%
١١	٧٠	أستخدم خامات البيئة المتاحة لإعداد وسائل تعليمية.	٢,٠٦	٠,٩٩	
١٢	٦٨	أتقن استخدام جهاز الفيديو في مواقف التعليم.	٢,٠٦	١,٠٣	
١٣	٦٩	أستخدم المسجل وأشرطة الكاست في مواقف التعليم.	١,٧٥	٠,٩٢	ضعيفة وبنسبة ٧,٦٩%
المتوسط الحسابي العام للمجال			٢,٥٢	٠,٦١	

يبين الجدول رقم (١١) ما يلي:-

- الكفايات المهنية ذوات الرتب (١-٩)، حصلت على درجة عالية، فشكّلت ما نسبته (٦٩,٢٣%) من كفايات مجال التقنيات التعليمية، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣,٠٩-٢,٥٣) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (٠,٩٢-١,٠٦).
- والكفايات المهنية ذوات الرتب (١٠-١٢)، حصلت على درجة متوسطة فشكّلت ما نسبته (٢٣,٠٨%) من كفايات مجال التقنيات التعليمية، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢,٢٦-٢,٠٦) من (٤)، وانحرافاتها المعيارية بين (١,١٢-١,٠٣).
- بينما حصلت الكفاية المهنية رقم (١٣) على درجة ضعيفة، وبنسبة (٧,٦٩%)، وبمتوسط حسابي بلغ مقداره (١,٧٥) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٢).
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (٥٨) في الاستبانة، والتي تنص على (أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة)، قد حصلت على الرتبة الأولى في مجال التقنيات التعليمية، وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٩) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، وحصلت كذلك على الرتبة (١٧) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- إن الكفاية المهنية ذات الرقم (٦٩)، ونصها (أستخدم المسجل وأشرطة الكاست في مواقف التعليم)، قد حصلت على الرتبة الأخيرة والأدنى في مجال التقنيات التعليمية، وبمتوسط حسابي مقداره (١,٧٥) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٩٢)، وحصلت كذلك على الرتبة (٧٠) من بين رتب كفايات المجالات مجتمعة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لكفايات هذا المجال (٢,٥٢)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام لكفايات المجالات مجتمعة، والبالغ (٢,٧٨) من (٤)، وانحراف معياري (٠,٤٥).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:-

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية تعزى للمتغيرات المستقلة التالية (الجامعة، والجنس، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات العمل في المهنة، وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي)؟.

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة)، حسب متغيرات الدراسة المستقلة (الجامعة، والجنس، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات العمل في المهنة، وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي).

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة) حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	عدد أفراد العينة (أعضاء هيئة التدريس)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجامعة	تعز	١٣٩	٢,٨٢	٠,٥٠
	الحُديدة	١٢٥	٢,٧٤	٠,٤٠
الجنس	ذكر	٢٠٤	٢,٨٤	٠,٤٣
	أنثى	٦٠	٢,٦٠	٠,٥٠
الجنسية	يمنية	١٥٥	٢,٧٠	٠,٤٣
	غير يمنية	١٠٩	٢,٩٠	٠,٤٦
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٥٦	٢,٨٧	٠,٤٤
	أستاذ مشارك	٧٧	٢,٧٤	٠,٤٦
	أستاذ مساعد	٨٨	٢,٧٨	٠,٤٧
	مدرس	٤٣	٢,٧٣	٠,٤٢
عدد سنوات العمل في المهنة	أقل من ٥ سنوات	١٠٢	٢,٧٥	٠,٤٦
	٥ سنوات فأكثر	١٦٢	٢,٨٠	٠,٤٤
جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي	عربية	١٨٦	٢,٧٨	٠,٤٦
	أجنبية	٧٨	٢,٨٠	٠,٤٥

يوضح الجدول رقم (١٢) ما يلي:-

- إن هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) على الأداة الكلية (الاستبانة) حسب متغيرات الدراسة.
- إن أعلى متوسط حسابي سُجّل لدى أعضاء هيئة التدريس لمتغير الجنسية (غير يمنية)، حيث بلغ مقداره (٢,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٤٦).
- إن أدنى متوسط حسابي سُجّل لدى أعضاء هيئة التدريس لمتغير الجنس (أنثى)، حيث بلغ مقداره (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٥٠).

ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، فقد استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين السداسي (بدون تفاعلات) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة)، حسب متغيرات الدراسة، وكما هو مبين في الجدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين السداسي (بدون تفاعلات) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الأداة الكلية (الاستبانة) حسب متغيرات الدراسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجامعة	٠,٠٥٧٩	١	٠,٠٥٧٩	٠,٣٠١	٠,٥٨٤
الجنس	٠,٠٦٩١	١	٠,٠٦٩١	٠,٣٦٠	٠,٥٤٩
الجنسية	٠,٤٣٧	١	٠,٤٣٧	٢,٢٧٩	٠,١٣٣
الرتبة الأكاديمية	٠,٦٨٦	٣	٠,٢٢٩	١,١٩٠	٠,٣١٥
عدد سنوات العمل في المهنة	٠,١٤٤	١	٠,١٤٤	٠,٧٤٨	٠,٣٨٨
جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي	٠,٠٣٣٥	١	٠,٠٣٣٥	٠,١٧٤	٠,٦٧٧
الخطأ	٣٧,٤٣٥	١٩٥	٠,١٩٢		
المجموع الكلي	٢٠٩٨,٥١١	٢٦٤			

يُلاحَظ من الجدول رقم (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية تعزى للمتغيرات المستقلة الداخلة في الدراسة وهي: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.

وقد قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها، وكما هو مبين في الجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها.

المتغير	المستوى	ن		المجال				
				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
الجامعة	تعز	١٣٩	المتوسط الحسابي	٣,١٥٨٣	٢,٨١٤٦	٣,٢٠٧٧	٢,٤٤٠٠	٢,٤٨٥٩
			الانحراف المعياري	٠,٥٤٠٥	٠,٦٢١٢	٠,٥٧٣٦	٠,٦٢٤٧	٠,٦٢٨١
	الحُديدة	١٢٥	المتوسط الحسابي	٢,٩٧٧٦	٢,٦٧٩٤	٢,٨٨٧٥	٢,٦٠١٨	٢,٥٥٢٠
			الانحراف المعياري	٠,٥١٤٣	٠,٦٠٨٩	٠,٥٤٣٠	٠,٥١٣٦	٠,٥٨٤٠
				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
الجنس	ذكر	٢٠٤	المتوسط الحسابي	٣,١٣٧٩	٢,٨٠٦٩	٣,١١٢١	٢,٥٥٧٣	٢,٥٦٩٤
			الانحراف المعياري	٠,٤٩٧٠	٠,٦٠٠٩	٠,٥٥٤٥	٠,٥٦٩٣	٠,٥٩١٨
	أنثى	٦٠	المتوسط الحسابي	٢,٨٥١١	٢,٥٥٩٠	٢,٨٦٥٦	٢,٣٧٨٢	٢,٣٣٩٧
			الانحراف المعياري	٠,٦٠١١	٠,٦٤١٥	٠,٦٣٠٧	٠,٥٩٦٧	٠,٦٣٠٧
				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
الجنسية	يمنية	١٥٥	المتوسط الحسابي	٣,٠١٠٣	٢,٦٢٠٣	٣,٠١٧٣	٢,٤١٠٤	٢,٤٤٦٢
			الانحراف المعياري	٠,٥١١١	٠,٥٧٥٢	٠,٥٢٣٧	٠,٥٨٢٩	٠,٦٢٤٧
	غير يمنية	١٠٩	المتوسط الحسابي	٣,٠١٦١٥	٢,٩٣٥٨	٣,١١١٢	٢,٦٦٧٦	٢,٦١٨٢
			الانحراف المعياري	٠,٥٥٧٦	٠,٦٣١٩	٠,٦٥١٩	٠,٥٤٢٠	٠,٥٦٩٥

				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٥٦	المتوسط الحسابي	٣,١٢٠٢	٢,٨٩٢٩	٣,١٤٥١	٢,٦٣٠٥	٢,٥٨١٠
			الانحراف المعياري	٠,٥٠٤٠	٠,٥٧٦٣	٠,٥٣٣٩	٠,٥٧٢٥	٠,٥٩٦٩
	أستاذ مشارك	٧٧	المتوسط الحسابي	٣,٠١٤٧	٢,٧٤٤٣	٢,٩٣٤٣	٢,٥٣٣٥	٢,٤٩٠٥
			الانحراف المعياري	٠,٥٧٣٨	٠,٦٥٦٢	٠,٦٣٩١	٠,٥٢٧٠	٠,٥٣٧٧
	أستاذ مساعد	٨٨	المتوسط الحسابي	٣,١٢٤٢	٢,٧٢٦٤	٣,٠٨٨٨	٢,٤٥٩٨	٢,٥١٤٩
			الانحراف المعياري	٠,٥٠١١	٠,٦٤٥٣	٠,٥٦٧٢	٠,٦١٩٨	٠,٦٨٨٩
	مدرس	٤٣	المتوسط الحسابي	٣,٠٠٩٣	٢,٦٢٦١	٣,٠٩١٦	٢,٤٥٤٤	٢,٤٨٦٦
			الانحراف المعياري	٠,٥٧٠١	٠,٥٢٠٠	٠,٥٤٠٣	٠,٥٨٨٢	٠,٥٧٣٩
				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
عدد سنوات العمل في المهنة	أقل من ٥ سنوات	١٠٢	المتوسط الحسابي	٣,٠٣٧٩	٢,٦٥٤٦	٣,١١٠٣	٢,٤٤٤٢	٢,٥٢١١
			الانحراف المعياري	٠,٥٢٦٣	٠,٦١٤٤	٠,٥٤٠١	٠,٦١٢٦	٠,٥٨٠٢
	٥ سنوات فأكثر	١٦٢	المتوسط الحسابي	٣,٠٩٤٧	٢,٨١١٠	٣,٠٢٢٠	٢,٥٦٢٢	٢,٥١٤٧
			الانحراف المعياري	٠,٥٤٠٨	٠,٦١٤٤	٠,٦٠٤١	٠,٥٥٤٥	٠,٦٢٥٦
				المعرفة والبحث العلمي	النمو المهني	الأداء التدريسي	خدمة المجتمع	التقنيات التعليمية
جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي	عربية	١٨٦	المتوسط الحسابي	٣,٠٧٧٨	٢,٧١٤٦	٣,١٠٤٨	٢,٤٩٣٨	٢,٤٩٥٩
			الانحراف المعياري	٠,٥٤٤٨	٠,٦٠٣٥	٠,٥٥٨١	٠,٥٩٣٢	٠,٦٢٣٦
	أجنبية	٧٨	المتوسط الحسابي	٣,٠٦٠٧	٢,٨٣٦٣	٢,٩٣٩٩	٢,٥٧١٠	٢,٥٦٨٠
			الانحراف المعياري	٠,٥١٤١	٠,٦٤٧١	٠,٦٢٠٠	٠,٥٤٤٨	٠,٥٦٧٣

يبين الجدول رقم (١٤) أن هناك فروقاً ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها، ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق فقد استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين المتعدد السداسي (MANOVA).

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد السداسي (MANOVA) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة حسب متغيراتها.

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	المعرفة والبحث العلمي	٠,١١٧	١	٠,١١٧	٠,٤٥٩	٠,٤٩٩
الجامعة	النمو المهني	٠,٥١٠	١	٠,٥١٠	١,٤٣٤	٠,٢٣٣
قيمة ولكس ٠,٩٣٣	الأداء التدريسي	١,٤٣٦	١	١,٤٣٦	٤,٨٣٢	٠,١٢٩
الدلالة الإحصائية ٠,٠٢١	خدمة المجتمع	٠,٠٠٢١٤	١	٠,٠٠٢١٤	٠,٠٠٧	٠,٩٣٥
	التقنيات التعليمية	١,٠١٠	١	١,٠١٠	٢,٧١٦	٠,١٠١
	المعرفة والبحث العلمي	٠,١١٠	١	٠,١١٠	٠,٤٣٢	٠,٥١٢
الجنس	النمو المهني	٠,٠٠٥٦٣	١	٠,٠٠٥٦٣	٠,٠٠٤	٠,٩٤٧
قيمة ولكس ٠,٩٢٢	الأداء التدريسي	٠,٠٠٢٤١	١	٠,٠٠٢٤١	٠,٠٠٨	٠,٩٢٨
الدلالة الإحصائية ٠,٨٩٨	خدمة المجتمع	٠,١٢٤	١	٠,١٢٤	٠,٣٩١	٠,٥٣٣
	التقنيات التعليمية	٠,٢٩٥	١	٠,٢٩٥	٠,٧٩٣	٠,٣٧٤
	المعرفة والبحث العلمي	٠,١٩٤	١	٠,١٩٤	٠,٧٦٣	٠,٣٨٤
الجنسية	النمو المهني	٠,٤٦٤	١	٠,٤٦٤	١,٣٠٦	٠,٢٥٤
قيمة ولكس ٠,٩٨٤	الأداء التدريسي	٠,٦٧٥	١	٠,٦٧٥	٢,٢٧٣	٠,١٣٣
الدلالة الإحصائية ٠,٥٥٣	خدمة المجتمع	٠,٢٣٣	١	٠,٢٣٣	٠,٧٣٥	٠,٣٩٢
	التقنيات التعليمية	٠,٧٧٦	١	٠,٧٧٦	٢,٠٨٧	٠,١٥٠
	المعرفة والبحث العلمي	٠,٥٠١	٣	٠,١٦٧	٠,٦٥٧	٠,٥٨٠
الرتبة الأكاديمية	النمو المهني	٠,٤٠٣	٣	٠,١٣٤	٠,٣٧٨	٠,٧٦٩
قيمة ولكس ٠,٩٣٢	الأداء التدريسي	٢,٢٠١	٣	٠,٧٣٤	٢,٤٦٩	٠,٠٦٣
الدلالة الإحصائية ٠,٥٥٣	خدمة المجتمع	٠,٩٧٢	٣	٠,٣٢٤	١,٠٢٣	٠,٣٨٤
	التقنيات التعليمية	٠,٥٨٩	٣	٠,١٩٦	٠,٥٢٨	٠,٦٦٤
عدد سنوات العمل في	المعرفة والبحث العلمي	٠,٣٠٩	١	٠,٣٠٩	١,٢١٦	٠,٢٧١
المهنة	النمو المهني	٠,٦١٧	١	٠,٦١٧	١,٧٣٦	٠,١٨٩
قيمة ولكس ٠,٩٨٣	الأداء التدريسي	٠,٠٢٧١	١	٠,٠٢٧١	٠,٠٩١	٠,٧٦٣
الدلالة الإحصائية ٠,٦٥١	خدمة المجتمع	٠,١٩٥	١	٠,١٩٥	٠,٦١٥	٠,٤٣٤
	التقنيات التعليمية	٠,٠٠٢٨٠	١	٠,٠٠٢٨٠	٠,٠٠٨	٠,٩٣١
جامعة التخرج لآخر مؤهل	المعرفة والبحث العلمي	٠,٠٠٦١١	١	٠,٠٠٦١١	٠,٢٤٠	٠,٦٢٥
علمي	النمو المهني ٠	٠,٠٠١٥٣	١	٠,٠٠١٥٣	٠,٠٠٤	٠,٩٤٨
قيمة ولكس ٠,٩٧١	الأداء التدريسي	٠,٨٣٤	١	٠,٨٣٤	٢,٨٠٥	٠,٠٩٦
الدلالة الإحصائية ٠,٣٣١	خدمة المجتمع	٠,٠٠٠٢٤٨	١	٠,٠٠٠٢٤٨	٠,٠٠١	٠,٩٧٨
	التقنيات التعليمية	٠,٠٤٩٢	١	٠,٠٤٩٢	٠,١٣٢	٠,٧١٦

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخطأ	المعرفة والبحث العلمي	٤٩,٥٦٨	١٩٥	٠,٢٥٤		
	النمو المهني	٦٩,٣٣٥	١٩٥	٠,٣٥٦		
	الأداء التدريسي	٥٧,٩٥٨	١٩٥	٠,٢٩٧		
	خدمة المجتمع	٦١,٧٧١	١٩٥	٠,٣١٧		
	التقنيات التعليمية	٧٢,٥١٩	١٩٥	٠,٣٧٢		
الكلي	المعرفة والبحث العلمي	٢٥٦٧,٨٦٧	٢٦٤			
	النمو المهني	٢٠٩٧,٧٧٥	٢٦٤			
	الأداء التدريسي	٢٥٥٤,٤١٨	٢٦٤			
	خدمة المجتمع	١٧٦٠,٢٧٨	٢٦٤			
	التقنيات التعليمية	١٧٦٩,٧٩٣	٢٦٤			

يبين الجدول رقم (١٥) ما يلي:-

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)، على مجالات الكفايات المهنية تعزى للمتغيرات المستقلة الداخلة في الدراسة وهي: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في ضوء سؤاليها، كما يتضمن هذا الفصل الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الباحثة في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:-

ما الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم؟.

أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول أن الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية قد حصل معظمها على رتب عالية.

ومن ناحية أخرى أظهرت نتائج السؤال الأول أن مجالات الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية جاءت على الترتيب التالي: مجال المعرفة والبحث العلمي، ومجال الأداء التدريسي، ومجال النمو المهني، ومجال التقنيات التعليمية، وأخيراً مجال خدمة المجتمع. تتفق هذه النتيجة مع دراسات الخوالدة (١٩٩١م)، الشعيل وخطايبة (٢٠٠٢م)، ودراسة الرشيدي (٢٠٠٤م)، من حيث تنوع أنماط الكفايات المهنية، بينما تختلف عنها من حيث ترتيب هذه الأنماط، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى اختلاف مجتمع الدراسة وبيئته عن مجتمعات الدراسات الأخرى، وبيئتهم، الأمر الذي أدى إلى اختلاف في ترتيب مجالات الكفايات المهنية.

أما في احتلال كفايات مجال المعرفة والبحث العلمي للرتبة الأولى في كلتا الجامعتين معاً، ربما يدل على المستوى المعرفي والنظرة الثقافية والبحثية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعتي (تعز والحُديدة)، تلك المستويات المعرفية والمهارات البحثية التي تم تأهيل وإعداد عضو هيئة التدريس عليها، إذ أن عضو هيئة التدريس يعمل في مؤسسة تربوية عُليا، وينبغي أن يكون على قدرٍ عالٍ من المعرفة والثقافة وامتلاك الكثير من مهارات البحث العلمي التي اكتسبها خلال مشواره العلمي والعملي، إضافة إلى أن المعرفة مهمة وضرورية لعضو هيئة التدريس حتى يستطيع مواكبة التغيرات الحاصلة اليوم، وينعكس ذلك على طلبته في تكوين قدراتهم المعرفية والعلمية. وأمر آخر تراه الباحثة قد يرجع إلى أن هذه الدراسة،عضو هيئة التدريس هو الذي يقيم نفسه بنفسه، ولذلك الإنسان قد لا يعترف عن نفسه أنه لا يمتلك المعرفة، لذلك جاء هذا المجال في الرتبة الأولى.

أما في احتلال مجال الأداء التدريسي للرتبة الثانية عند أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تَعز والحُديدة)، فتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس يعمل في الجامعة، ولابد أن يكون على مستوى عالٍ من الأداء التدريسي، والتمكُن من المادة العلمية التي يقوم بتقديمها لطلبته، إذ أن طلبة الجامعة يمثلون مرحلة عُليا متقدمة في الدراسة، وينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس مؤهلاً ومعداً إعداداً جيداً بحكم التصاق مهام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالدرجة الأولى بالتدريس ثم البحث العلمي وخدمة المجتمع.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول المعرفة والبحث العلمي:-

تكون هذا المجال من (١٥) كفاية مهنية، والتي أخذت الأرقام التالية (١، ٢، ١٢، ٧، ٨، ١٣، ٣، ٩، ١٤، ١١، ٤، ٦، ١٠، ١٥، ٥)، وكل من هذه الكفايات، تصف كفاية مهنية لها علاقة بمجال المعرفة والبحث العلمي، حيث حصل هذا المجال على الرتبة الأولى في كلتا

الجامعتين معاً. تؤكد هذه النتيجة أهمية مجال المعرفة والبحث العلمي لـدى أعـضاء هيئـة التدريس، والتي جاءت أعلاها الكفاية المهنية رقم (١)، ونصها (أمتلك المعرفة فـي المـادة العلمية المتخصص فيها)، والتي حصلت على الرتبة الأولى وهي كفاية مهنية عالية جداً فـي التوافر، ولعل هذه النتيجة توضح بأن أعضاء هيئة التدريس ربما يتمتعون بقدرٍ عـالٍ مـن المعرفة، والثقافة في مادة التخصص التي يقومون بتقديمها للطلبة، حيث إن وظيفة عضو هيئة التدريس الجامعي مرتبطة بذلك، والوصول إلى مستوى عالٍ من المعرفة والثقافة في تخصصه العلمي، أمر مهم ومطلوب لأداء وظيفته ومهمته التعليمية – التعلمية على أكمل وجه ممكـن. كما ترى الباحثة قد لا يمتلكون ذلك القدر من المعرفة، ولكـن أعـضاء هيئـة التـدريس لا يعترفون بأنهم غير أكفاء ولا يتمتعون بقدرٍ عالٍ من المعرفة، حيث إن عضو هيئة التدريس يقيم نفسه بنفسه في هذه الدراسة وقد لا يكون موضوعياً بدرجة كافية، فهناك قد يكون اختلاف في الإعداد والثقافات والخلفيات الثقافية لدى أعضاء هيئة التدريس، ولكنه لم يظهر في هـذه الدراسة بصورة واضحة. أما الكفاية المهنية رقم (٥) ونصها (أمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة من بين كفايات هذا المجـال، وتعـزو الباحثـة السبب في ذلك إلى: أن المقررات التي يدرّسها الأستاذ الجامعي أثناء إعداده، وتأهيله قـد لا تحتوي كثيراً على نظريات التعلم وتطبيقاتها، باستثناء الأساتذة من قسم علم النفس التربوي في كلية التربية، وخاصة أن معظم عينة الدراسة من كليات مختلفة، وهذه التخصصات لا تركـز كثيراً على ذلك، وبالذات التخصصات العلمية، أيضاً كما ترى الباحثة أنه لا يوجـد التعمـق الأكثر وإعطاء الأهمية الكبرى لتدريس مقررات علم النفس ونظرياته فـي كلتـا الجـامعتين باستثناء قسم علم النفس الذي قد يركز على موضوعات التخصص فيه، وبالتالي ظهرت هـذه

الفجوة في مدى المعرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها، إذ أنها قد تبدو بعيدة التخصص عن بعض أعضاء هيئة التدريس، وخاصة في الأقسام التطبيقية دون النظرية.

وقد تضمن هذا المجال كذلك مجموعة أخرى من الكفايات المهنية المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي تحمل معنى تحليل المعرفة إلى مكوناتها الأساسية، والتمييز بين مكوناتها وتدريسها بمنهجيات مختلفة، واتباع المنهجية العلمية في إجراء البحوث، وجمع المعلومات من مصادرها المتعددة، واتباع السرية التامة في المعلومات البحثية، وغير ذلك من الكفايات المهنية التي يجب توافرها لدى الأستاذ الجامعي لأداء مهامه الجامعية بصورة فاعلة، والتي تنعكس بالتالي على تقدم العملية التعليمية – التعلمية في الجامعات اليمنية عامة، وجامعتي (تعز والحُديدة) خاصةً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: مجال النمو المهني:-

- تكون هذا المجال من (١٣) كفاية مهنية، والتي أخذت الأرقام التالية (٢٦، ٢١، ١٧، ٢٥، ١٨، ٢٢، ٢٨، ٢٣، ٢٠، ٢٤، ٢٧، ١٩، ١٦)، حيث حصل على الرتبة الثالثة من بين جميع مجالات الكفايات المهنية، حيث تعكس هذه النتيجة أهمية مجال النمو المهني لعضو هيئة التدريس نتيجة التطور العلمي والانفجار المعرفي والمتمثل في الاختراعات والإنجازات العلمية والتكنولوجية وتفعيل قدرات أعضاء هيئة التدريس المسلكية، وإمدادهم بالمهارات والخبرات، وإحداث تغيرات في اتجاهاتهم وسلوكاتهم من أجل رفع كفاءاتهم وتسهيل أداء مهامهم، ولتحقيق أيضاً مبدأ التربية المستدامة والتعلم طيلة العمر لمواجهة التغيرات الحاصلة اليوم. إذ جاءت أعلاها الكفاية المهنية رقم (٢٦)، ونصها (أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي)، والتي حصلت على الرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ مقداره (٢,٩٩) من (٤)، وتعزو الباحثة السبب في ذلك أن طبيعة

عمل أعضاء هيئة التدريس ترتبط بتقييم ذاتهم باستمرار من أجل السير نحـو الأفـضل، وخاصة أن التوجهات الحديثة اليوم أصبحت تأخذ التقييم الذاتي لعضو هيئـة التـدريس معياراً لتحسين العملية التربوية والتعليمية، وأصبح دور الجامعة كبيراً في غرس مثل هذا التوجه لدى الأستاذ الجامعي، سواء من خلال الندوات العلمية أو ورش العمل والتوعيـة الإرشادية التي يتلقاها عضو هيئة التدريس الجامعي.

- أما في احتلال هذا المجال للرتبة الثالثة ترى الباحثة أن هذا يدل على عدم الاهتمام الكبير في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من قبل الجهات المعنية من جهة، ومن جهة ثانية كثرة أعباء الأستاذ الجامعي التدريسية والإدارية، والتي تعيقه عن متابعـة نمـوه مهنيـاً والمشاركة في الدورات والندوات العلمية التي قد تُعقد داخل الجامعة أو خارجهـا. وقـد تضمن هذا المجال مجموعة أخرى من الكفايات المهنية التي تحمل معنى الحرص علـى إنجاز البحوث العلمية، ومتابعة كل جديد في مجال التخصص، والاستفادة مـن خبـرات الآخرين في الجامعة، والمشاركة في النـدوات العلميـة، وتطـوير المهـارات باللغـة الانجليزية، وغير ذلك من الكفايات المهنية التي يجب على أعضاء هيئة التدريس القيـام بها من أجل نموهم المهني، وفي احتلال مجال النمو المهني للرتبـة الثالثـة فـي هـذه الدراسة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة الرشيدي (٢٠٠٤م)، حيث احتل هذا المجال الرتبة الرابعة فيها. أما الكفاية المهنية رقم (١٦) في الاستبانة ونصها (ألتحق بدورات تدريبيـة لتطوير قدراتي التدريسية)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة من بين كفايات هذا المجال، وبمتوسط حسابي (٢,٤٤) من (٤)، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى تقصير الجهـات المعنية في الجامعات اليمنية في عقد دورات تدريبية بين الحين والآخر لأعـضاء هيئـة التدريس، من أجل تطوير قدراتهم العلمية والتدريسية، أو السماح لهم بين الحين والآخر،

السفر إلى دول أخرى خارج اليمن من أجل تلقي مثل هذه الدورات، والمشاركة فيها من أجل تحسين قدراتهم التدريسية هذا من جهة وتخصيص ميزانية خاصة بذلك، ومن جهة أخرى، فإن كثرة أعباء عضو هيئة التدريس الحياتية والاجتماعية، وإرهاقه بأعمال تدريسية وإدارية كثيرة تجعله مقصراً في الالتحاق بمثل هذه الدورات، التي قد تعقد سواء في داخل اليمن أو خارجه، وخاصة أن عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية بشكل عام والجامعات اليمنية بشكل خاص ينظر إلى أخذ درجة الدكتوراه على أنها نهاية المطاف، ولا يجوز بعدها الالتحاق بأي دورات تدريبية تؤهله نحو الأفضل في قدراته التدريسية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثالث الأداء التدريسي:-

يتكون هذا المجال من (١٦) كفاية مهنية تتصل بالأمور التدريسية، والتي أخذت الأرقام التالية (٤٣، ٤٤، ٣٥، ٣٠، ٤١، ٣٧، ٢٩، ٣١، ٣٢، ٣٤، ٤٠، ٣٦، ٣٨، ٣٣، ٣٩، ٤٢)، حيث حصل على الرتبة الثانية من بين جميع مجالات الكفايات المهنية في جامعتي (تعز والحُديدة) معاً، تعكس هذه النتيجة أهمية مجال الأداء التدريسي، إذ يعتبر عضو هيئة التدريس هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية – التعلمية فهو القادر على أن يجعل من المعارف والمهارات خيوطاً قوية تتلاحم في بناء شخصية الطلبة من خلال تفاعله معهم من خلال كفاياته التدريسية ومهاراته. لأن دور المعلم الناجح لا يتوقف عند حدود التعليم فقط، بل يمتد إلى التربية، وهذا ما أكده لاسكا (Laska) من أن المناهج تكاد تكون واحدة في أغلب المدارس في المجتمع الواحد، وتتشابه الأبنية المدرسية إلى حد ما، ولكن تختلف المخرجات من مدرسة إلى أخرى، وهذا يعود إلى أن المعلم ودوره الذي يترك بصماته في هذا المجال (جعنيني، ٢٠٠٠، ص ٥٧). حيث جاءت الكفاية المهنية رقم (٤٣)، ونصها (أتعامل مع

الطلبة باحترام وتقدير)، والتي حصلت على الرتبة الأولى في كلتا الجامعتين معاً، وهي كفاية مهنية عالية جداً في التوافر وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى طبيعة المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس فهم مربون قبل أن يكونوا معلمين ومهنتهم تتطلب منهم أن يتعاملوا مع طلبتهم بكل مشاعر الأبوة الصادقة، والاحترام والتقدير، وخاصة أن بعض أعضاء هيئة التدريس من خريجي كلية التربية، وقد تلقوا أثناء تأهيلهم ودراستهم العليا برامج في التربية وأصولها، وكيفية التعامل مع الطلبة مستقبلاً، وترى الباحثة أن التدريس لا يكون ناجحاً ولا تؤتي العملية التربوية ثمارها إلا من خلال العلاقة الطيبة، والقائمة على الاحترام مع الطلبة وخاصة أن الطلبة في هذه المرحلة، سواء الجامعية أو الدراسات العليا يمثلون مرحلة عمرية متقدمة، وناضجة، ولابد من احترامهم، وتقديرهم من قبل الأستاذ الجامعي، حتى يكون محبوباً، ومرغوباً، وصوته مسموعاً لديهم.

وقد تضمن هذا المجال مجموعة أخرى من الكفايات المهنية التي تحمل معنى التعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة، وتقديم المادة العلمية بشكل منظم، والحرص على إرشاد الطلبة، وإعداد الخطط الدراسية، واستخدام الأساليب المتنوعة في التدريس، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة وغير ذلك من الكفايات المهنية التي يجب أن تتوافر لدى الأستاذ الجامعي، من أجل تقديم أداء تدريسي جيد، وممتاز لطلبته.

أما الكفاية المهنية رقم (٤٢)، ونصها (أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة من بين كفايات هذا المجال في كلتا الجامعتين معاً، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى: كثرة انشغال عضو هيئة التدريس بمهامه التدريسية، والإدارية، والحياتية من جهة، ومن جهة ثانية أن المجتمع اليمني، مجتمع محافظ، وله عاداته، وتقاليده التي تجعل الأستاذ الجامعي لا يشارك في الأنشطة، والمناسبات الاجتماعية التي تقام

خارج الجامعة، وخاصة بالنسبة للإناث، وأيضاً قد يعود ذلك إلى قلة التوعية اليوم لعضو هيئة التدريس بأن دوره لا يقتصر فقط على التدريس داخل الجامعة، بل يمتد إلى المجتمع أيضاً، وإلى البيئة المحيطة به، وهذا الأمر هو الذي أظهر وجود مثل هذه الفجوة الكبيرة بين الأستاذ الجامعي، ومشاركته لطلبته في أنشطتهم، ومناسباتهم الاجتماعية، وقد جاءت هذه النتيجة لتُضاف إلى نتائج الدراسات السابقة، وتكملها، إذ أشارت هذه الدراسة إلى كفايات لم تتطرق لها الدراسات السابقة، أما الكفاية المهنية رقم (٣٩) ونصها (أستخدم أساليب متعددة لتقويم نتاجات التعلم والتعليم عند الطلبة)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة في جامعة الحُديدة مقارنة بجامعة تعز، ويرجع السبب في ذلك إلى كثرة أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة في جامعتي تعز والحُديدة، مما يعيق الأستاذ الجامعي عن استخدام أساليب متعددة في التقويم، هذا من جانب، ومن جانب آخر كثرة أعباء الأستاذ الجامعي، وانشغاله بأعمال أخرى إلى جانب التدريس تجعله ينصرف عن استخدام أساليب متعددة في العملية التعليمية-التعلمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الرابع خدمة المجتمع:-

يتكون هذا المجال من (١٣) كفاية مهنية، والتي أخذت الأرقام التالية (٤٥، ٥٢، ٤٦، ٥٦، ٤٩، ٥٣، ٥٧، ٤٨، ٥١، ٤٧، ٥٠، ٥٥، ٥٤)، هذه الكفايات تصف كل منها كفاية مهنية لها علاقة بمجال (خدمة المجتمع)، حيث حصل هذا المجال على الرتبة الأخيرة والخامسة من بين جميع مجالات الكفايات المهنية.

جاءت الكفاية المهنية رقم (٤٥) في هذا المجال في الرتبة الأولى ونصها (أعمل على إنجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع)، وهي درجة توافر عالية لهذه الكفاية المهنية، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى: إن التوجهات الحديثة تدعو الأستاذ الجامعي إلى أن يتناول مشكلات المجتمع في البحوث العلمية، والتي تعمل على تحسين الواقع، وإصلاحه

من خلال هذه البحوث، خاصة وأن معظم الأساتذة هم باحثون مُبتَعثُون من جامعاتهم، وهـذا مرتبط بدراسة مشكلات علمية لها صلة بالمجتمع، وبالمؤسسات التي تُموّل بحـوثهم، لـذلك جاءت هذه الكفاية بدرجة توافر عالية في هذا المجال واحتلت الرتبة الأولى فيه، وخاصـة أن جامعتي تعز والحُديدة من الجامعات اليمنية حديثة النشأة، والتي تُوجّه أساتذتها إلـى إجـراء بحوث علمية تخدم المجتمع اليمني، وتعالج مشكلاته، وخاصة الطلبة الباحثين فـي مرحلتـي الماجستير والدكتوراه. تعكس هذه النتيجة أهمية البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع، وخاصة أن البحث العلمي، يُعدُّ من المهام الرئيسة للجامعـة، وللأسـتاذ الجـامعي، بجانـب التدريس، وخدمة المجتمع.

وقد تضمن هذا المجال مجموعة أخرى من الكفايات المهنية التي تحمل معنى تقـديم خدمات واستشارات للمجتمع، وإلقاء المحاضرات داخل الجامعة وخارجها، والمـشاركة فـي تدريب الكوادر، والإسهام في تقديم برامج لتعليم الكبار، وغير ذلك من الكفايات المهنية التـي تخدم المجتمع، ويجب أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس.

أما الكفاية المهنية رقم (٥٤)، ونصها (أسهم في تقديم بـرامج محـو الأميـة مـن المجتمع)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة من بين كفايات هذا المجال في كلتا الجامعتين معاً، وتعزو الباحثة السبب في ذلك أن توجه الجامعات اليمنية بشكل عام وجامعتي تعز والحُديـدة بشكل خاص لا يعطي الفرصة للأستاذ الجامعي للمشاركة بمثل هذه البرامج، وغيرها خـارج الجامعة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن كثرة أعباء الأستاذ الجامعي التدريسية والإداريـة ترهقه وتجعله لا يجد الوقت الكافي لكي يشارك بمثل هذه البرامج، أيضاً تـرى الباحثـة أن الحكومة اليمنية رغم ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع اليمني – خاصة عند النساء – إلاّ أنها لم تهتم بمحو الأمية بتخصيص لها ميزانية كافية، ودعوة الأستاذ الجامعي، وغيره للمشاركة في

برامج محو الأمية من المجتمع اليمني، لذلك جاءت هذه الكفاية بدرجة توافر ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس، ولعل حصول هذا المجال على الرتبة الخامسة والأخيرة، يدل نسبياً على قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بكفايات خدمة المجتمع، إذ أن الأستاذ الجامعي اليمني اليوم يهتم بالتدريس أكثر من الأمور الأخرى، ومنها خدمة المجتمع، كما أن برامج إعداد وتأهيل الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية بشكل عام وجامعتي (تعز والحُديدة) بشكل خاص لا توجه أنظاره بشكل أكثر نحو الاهتمام بالكفايات المهنية التي تخدم المجتمع.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الخامس التقنيات التعليمية:-

يشتمل هذا المجال على (١٣) كفاية مهنية والتي حصلت على الأرقام التالية (٥٨، ٥٩، ٦٤، ٦٠، ٦٢، ٦٥، ٦٣، ٦٦، ٦٧، ٦١، ٧٠، ٦٨، ٦٩)، وهذه الكفايات تصف كل منها كفاية مهنية لها علاقة بمجال التقنيات التعليمية، حيث حصل هذا المجال على الرتبة الرابعة من بين جميع مجالات الكفايات المهنية. احتلت الكفاية المهنية رقم (٥٨) الرتبة الأولى، والتي نصها (أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة)، وهي كفاية متوافرة بدرجة عالية، تعكس هذه النتيجة أهمية الكتاب الجامعي، والذي يعد المصدر الرئيس للأستاذ الجامعي في تقديم معلوماته إلى طلبته، مهما تعددت الوسائل الحديثة الأخرى، فيظل الكتاب له خصوصيته الأولى، حيث لا يستغني عنه المعلم، والمتعلم في العملية التعليمية – التعلمية.

وقد تضمن هذا المجال مجموعة من الكفايات المهنية التي تحمل معنى الاستخدام للسبورة بشكل فعّال ومُنظّم، وتحديد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس، واستخدام شبكة المعلومات، ومراعاة خصائص المتعلمين عند اختيار الوسائل التعليمية، وغير ذلك من الكفايات المهنية المتضمنة في هذا المجال، أما الكفاية رقم (٦٩)، ونصها (أستخدم المسجل وأشرطة الكاست في مواقف التعليم)، فقد حصلت على الرتبة الأخيرة من بين كفايات هذا

المجال في كلتا الجامعتين معاً، تعكس هذه النتيجة ربما عدم الاهتمام باستخدام المسجل، وأشرطة الكاست في مواقف التعليم، حيث ترى الباحثة: أن السبب في احتلال هذه الكفاية للرتبة الأخيرة في هذا المجال أن عضو هيئة التدريس في هذه المرحلة يتعامل مع طلبة كبار وناضجين علمياً وقليلاً ما يستخدم فيها المسجل وأشرطة الكاسست، وخاصة أن الكليات الإنسانية تتعامل عن طريق المحاضرة وطريقة الإلقاء والحوار والمناقشة في إيصال المعلومات، أيضاً وأن التقنيات الحديثة اليوم مثل الانترنت وغيره جعل استخدام المسجل وأشرطة الكاست ليس كثيراً، مما أظهر هذه الكفاية في الرتبة الأخيرة في هذا المجال، وربما كما ترى الباحثة قد لا يكون المسجل متوافراً في الجامعة أو الكلية على وجه الخصوص حتى يتم استخدامه في العملية التعليمية – التعلمية، وخاصة أنَّ بعض التخصصات في الكليات الإنسانية مثل اللغة الانجليزية قد يحتاج عضو هيئة التدريس إلى استخدام المسجل في الاستماع، وأيضاً في مادة التربية الإسلامية للقرآن الكريم والتجويد.

أما في احتلال مجال التقنيات التعليمية للرتبة الرابعة (قبل الأخيرة) في كلتا الجامعتين معاً، ربما يدل على قلة الاهتمام بالتقنيات التعليمية في العملية التعليمية – التعلمية، كما أن برامج إعداد وتأهيل الأستاذ الجامعي اليوم لا توجه أنظاره نحو الاهتمام باستخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية – التعلمية. كذلك ترى الباحثة أن الجامعتين مجتمع الدراسة حديثة النشأة إذن تتوافر فيهما تقنيات حديثة كالانترنت والوسائل التعليمية وأجهزة الحاسوب وغيرها. فمثل هذه التقنيات لا تخلو منها أي جامعة، لكن الذي يحدث أن العديد من أعضاء هيئة التدريس لا يلجأون إلى استخدام مثل هذه التقنيات الحديثة لأغراض راحتهم في الدرجة الأولى، ولعدم معرفتهم باستخدامها في الدرجة الثانية، ومن المعروف أيضاً أن الجامعات لديها مصادر تمويل ذاتية، ومشاريع تستطيع أن تمول وتؤمن التقنيات الحديثة، فيما لو اتبعت سياسة

عدم هدر الأموال على الشكليات والبهرجة التي تعرف عن أكثر الجامعات العربية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة المخلافي (٢٠٠٥م)، حيث أظهرت قلة الاهتمام باستخدام، وإنتاج التقنيات التعليمية من قبل أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:-

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات المستقلة التالية: الجامعة والجنس والجنسية والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات العمل في المهنة وجامعة التخرج لآخر مؤهل علمي؟.

متغير الجامعة: أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجامعة (جامعة تعز مقارنة بجامعة الحُديدة). وترجع هذه النتيجة إلى تمتع مجتمع الدراسة بقدر من الثبات والاستقرار في الكفايات المهنية نتيجة تشابه الظروف والإمكانات والبيئة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، بغض النظر عن اختلاف الجامعة، إضافة إلى ذلك ترى الباحثة أن جامعتي تعز والحُديدة من الجامعات اليمنية حديثة النشأة فلذلك هما متقاربتان زمنياً، مما يجعل الطموح هو الصفة الغالبة لدى أعضاء هيئة التدريس، مع الرغبة في تطوير الجامعة بجهودهم وبعملهم الدائم، وتوفر كفاياتهم المهنية العالية، وذلك لمتابعة التغيرات الحاصلة اليوم في عصر العولمة والانفتاح والتقدم المعرفي، ممّا أدى إلى عدم وجود فروق في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عوض (٢٠٠٣م) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في كفايات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجامعة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشريف (٢٠٠٢م) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في امتلاك وممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكفايات التقنية التعليمية تعزى لمتغير الجامعة، ولصالح جامعة الملك سعود. وتعزو الباحثة هذا الاختلاف إلى تباين عناصر المجتمع، وتركيبه، وتباين الفترة الزمنية، واختلاف البيئة بين هذه الدراسة، والدراسات السابقة، مما أدى إلى اختلاف في النتائج.

متغير الجنس: أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى التجانس الكبير في الظروف، والإمكانات، والبيئة المحيطة التي يعمل بها كلا الجنسين من الذكور والإناث، مما أدى إلى عدم وجود فروق في توافر الكفايات المهنية لديهم. الأمر الآخر ترى الباحثة: إن المرأة اليمنية اليوم أصبحت تُعطى كل الصلاحيات والإمكانات من قبل الحكومة اليمنية، وتُشجَّع لكي تصل إلى رتب عليا تُنافس فيها أخاها الرجل، وخاصة بعد أن كانت محرومة من أشياء كثيرة في العقود الماضية، وأصبحت اليوم المرأة لا تقل بأي مركز وظيفي تتولاه عن أخيها الرجل، الأمر الذي أدى إلى عدم وجود فروق في توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس في كلتا الجامعتين. وترى الباحثة أيضاً أن هذه النتيجة منطقية في وقتنا الحاضر (خاصة في اليمن) نتيجة تطور الوعي التربوي وانتشار وسائل الإعلام والتثقيف، وبسبب التطور التكنولوجي والثورة المعرفية وصدور تشريعات جديدة تنادي بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، وقد بدأ

ذلك واضحاً في تلاشي الفروق نوعاً ما بين الرجل والمرأة في وقتنا الحاضر. ونيل المـرأة حقوقها شبه كاملة أسوة بالرجل، وإدراكها المتطلبات التربوية الـضرورية لمهنـة التعلـيم كالتأهيل التربوي والندوات التثقيفية والدراسات الجامعية وغير ذلك.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الصباغ (١٩٩٤م)، ودراسة القفعي (٢٠٠١م)، ودراسـة عليمات (٢٠٠٥م)، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في كفايات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، ومن ناحية الاختلاف لا توجد دراسات مشابهة لمقارنتها مع نتائج هذه الدراسة.

متغير الجنسية: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مـستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنسية، وترجع هـذه النتيجة إلى تجانس الظروف وبيئة العمل التي يعمل فيها كل أعضاء هيئة التـدريس، بغـض النظر عن جنسياتهم، وكذلك أنهم يعملون كفريق واحِد في هذه الجامعات مما أدى إلى ظهور كفاياتهم المهنية بمستوى واحد، رغم اختلاف جنسياتهم، وكذلك ترى الباحثة: أن الأمـر قـد يرجع إلى تشابه برامج الإعداد والتأهيل لهؤلاء الأساتذة، إذ أن معظم الأساتذة يمنيين وغيـر يمنيين درسوا في جامعات واحدة، وهذا الأمر الذي جعلهم يظهرون بكفايات مهنية متـشابهة بغض النظر عن اختلاف جنسياتهم. أما فيما يتعلق بمتغير الجنسية من حيث وجهي الاتفـاق والاختلاف، فلا توجد دراسات مشابهة لمقارنتها وربطها مع نتائج هذه الدراسة.

متغير الرتبة الأكاديميـة: أظهرت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فـروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، من وجهة نظرهم تعزى لمتغيـر

الرتبة الأكاديمية وتعزو الباحثة السبب في ذلك: إلى التقارب العلمي، والتشابه في الظـروف، والإمكانات، وبيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، مما أدى إلى ظهورهم بكفايـات مهنيـة واحدة، بغض النظر عن اختلاف رتبهم الأكاديمية، وهناك قضية أخرى تراها الباحثة قد تعود أن أعضاء هيئة التدريس جميعهم وفي مختلف الرتب الأكاديمية يقدرون أهمية كل مجال من مجالات الكفايات المهنية. ويعود أيضاً ذلك إلى أهمية المجالات مجتمعة في العملية التعليمية – التعلمية، وربما هناك قضية أخرى وهي أن الأستاذ الجامعي المبتدئ قد يعمل على إثبات ذاته بشكل أكثر كونه جديد ويريد تطوير نفسه وقدراته ومهاراته البحثية والتدريسية، وخاصة ممّن هم يحملون درجتي أستاذ مساعد ومدرس، وأيضاً قد يعود ذلك إلى أن الدراسة تقييمية من جهة الأعضاء أنفسهم، ولذلك أظهروا توافراً عالياً في الكفايات المهنية على جميع الرتب الأكاديمية لأن من طبيعة البشر لا يحكمون على أنفسهم بالنقص أو التقصير دائماً.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة عليمات (٢٠٠٥م)، في عدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠١) في الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ودراسة المخلافي (٢٠٠٥م) فـي عـدم وجود ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في الصعوبات التـي يواجههـا أعضاء هيئة التدريس في مدى امتلاك وممارسة الكفايات التقنية التعليمية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وتختلف هذه النتيجة مع دراستي القثامي (٢٠٠١م)، الحلبي وسـلامة (٢٠٠٤م)، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية عنـد مـستوى الدلالـة (α= ٠,٠٥) في كفايات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبـة الأكاديميـة، ودراسـة شطناوي (٢٠٠٥م)، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية على

مجال المعوقات في استخدام تكنولوجيا التعليم، من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولصالح أستاذ، وأستاذ مشارك.

متغير عدد سنوات العمل في المهنة: أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية، من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات العمل في المهنة، وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى تشابه الظروف، والإمكانات، والبيئة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس، بغض النظر عن عدد سنوات العمل في المهنة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى ترى الباحثة: أن التوجه اليوم في الجامعات اليمنية بشكلٍ عام، وجامعتي تعز والحُديْدة (عينة الدراسة) بشكل خاص، يركز على الأستاذ الجامعي الحديث، والذي له سنوات خبرة قليلة، بغض النظر عن الأستاذ الجامعي، الذي له سنوات عمل أكثر، الأمر الذي يؤدي إلى أن يظهر الأستاذ الجامعي الحديث اهتماماً وجدية أكثر في العمل، من أجل إرضاء ذاته أولاً، وإثبات وجوده في مكان العمل ثانياً، الأمر الذي أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير عدد سنوات العمل في المهنة، وترى الباحثة أن هذا التبرير لا يمكن تعميمه على الإطلاق، فالخبرة قد تؤثر أحياناً على درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، فليس من المعقول أن يتساوى الأستاذ الجامعي الجديد مع الأستاذ الجامعي القديم. وربما ترى الباحثة أن جدية الأستاذ الجامعي المبتدئ وإظهاره الحماس أدى إلى ظهور عدم فروق في توافر الكفايات المهنية حسب متغير عدد سنوات العمل في المهنة، اتفقت هذه النتيجة مع دراستي الخوالدة (١٩٩١م)، ودراسة عوض (٢٠٠٣م)، حيث أظهرت نتائج دراستهما، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير عدد

سنوات العمل في المهنة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دراسة شـــطناوي (٢٠٠٥م) على مجالي التوافر، والاستخدام لتكنولوجيا التعليم، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الخبرة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دراسة المخلافي (٢٠٠٥م) في درجة الامتلاك والممارسة للكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز تُعزى لمتغير الخبرة، واختلفت هذه النتيجة مـــع دراســة القفعـــي (٢٠٠١م)، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات القيادية لدى عمداء كليات التربية في جامعة عدن تعزى لمتغير الخبرة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في درجة امتلاك وممارســة الكفايـــات التقنيـــة التعليمية، ولصالح أصحاب الخبرة القصيرة مـــن (١-٥) ســنوات فـــي دراســـة المخلافـــي (٢٠٠٥م).

متغير جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي: أظهرت نتائج هذه الدراســة عــدم وجــود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) في درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحديدة) من الجامعات اليمنية من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي. وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه قد يكون هنـــاك كفايات لأعضاء هيئة التدريس تخرجوا من جامعات أجنبية أعلى من كفايات أعــضاء هيئـــة تدريس تخرجوا من جامعات عربية وبنسبة كبيرة. والعكس صحيح ربما وجود أعضاء هيئة تدريس تخرجوا من جامعات عربية كفاياتهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس تخرجـــوا مـــن جامعات أجنبية وبنسبة لا بأس بها، أما من حيث وجهي الاتفاق والاختلاف فلا توجد دراسات مشابهة حتى يتم مقارنة نتائجها وربطها مع نتائج هذه الدراسة.

الاستنتاجات:-

- تمثل الكفايات المهنية مطلباً ضرورياً لعضو هيئة التدريس لكي يتمكن من القيام بمهامه التعليمية، ودوره التربوي في داخل الكلية.
- إن توفر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتمكنيهم من استخدامها يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يملكون الاحتياجات الأساسية لأدوارهم الوظيفية، والتي تمكنهم من النجاح في وظائفهم التعليمية.
- إن توفر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس على المستويين: النظري والأدائي يشير إلى حالة النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، والعمل على تطوير هذه الكفايات بصورة مستمرة، من أجل التكيف مع المتغيرات، والمستجدات التربوية والتعليمية الحاصلة اليوم، لأن عضو هيئة التدريس يُعد اللّبِنة الأساسية التي تقوم عليها العملية التربوية والتعليمية في الجامعة.
- إن المجتمع اليمني كغيره من المجتمعات، والدول النامية يحتاج إلى كثير من الخدمات المتنوعة في مناحي الحياة المختلفة، وتمشياً مع ما طرأ على العالم من تغير فإن المجتمع اليمني بحاجة إلى كوادر مُدّربة ومُؤهلّة لمواجهة هذه المستجدات والمتغيرات، ومن هنا يُبرز دور الجامعات لتقوم بمسؤولياتها، وتفي بما يحتاجه المجتمع من خدمات، وبخاصة أعضاء هيئة التدريس، مع تحقيق التوازن المرغوب بين هذه الوظائف الثلاث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إذ أن أهمية الجامعات تأتي في تكوين الثروة البشرية المسؤولة عن النمو العام للمجتمع، وأنها إحدى السبل الرئيسة التي يفرضها منطق العصر، وتفرضها النظرة المستقبلية لتحقيق التنمية الشاملة.

- إن اختلاف الباحثين في تحديد مفهوم الكفايات لم يكن اختلافاً جوهرياً، ويعود ذلك إلى أن كل باحث نظر إليها من زاوية تختلف عن تلك التي نظر إليها غيره، نتيجة لاختلاف مدارسهم الفكرية التي ينتمون إليها.
- تُعد تربية المعلمين القائمة على الكفايات من أبرز ملامح التربية المعاصرة، وأكثرها شيوعاً في الأوساط التربوية، الأمر الذي يتطلب تبنيها، والأخذ بمبادئها جزئياً أو كلياً، نظرياً أو عملياً، وإيلائها جلّ العناية، سيما وإن الأوضاع الراهنة، ومتطلبات المرحلة الحالية تُركّز على تربية المعلمين القائمة على الكفايات والتعليم والتدريب بجميع مدخلاتها، وعملياتها، سعياً للوصول إلى مخرجات تعليمية عالية الكفاءة والجودة.
- ظهرت تربية المعلمين القائمة على الكفايات كرد فعل للأساليب التقليدية التي كانت تسود كليات المعلمين، ومعاهدهم في الولايات المتحدة الأمريكية، وانبثقت أساليب جديدة كالتعليم المُبرمج، والتدريس المُصغّر، وتفريد التعليم، والإقبال الشديد على معاهد إعداد المعلمين، وظهور مفاهيم جديدة في التقويم مثل: التقويم البِنَائي، والتقويم الذاتي، والتغذية الراجعة.
- إن أهم ما يميز تربية المعلمين القائمة على الكفايات عن التربيات الأخرى، هو اهتمامها بالأداء، والقدرة على العمل.
- على الرغم من نجاح تربية المعلمين القائمة على الكفايات إلا أنها لاقت الكثير من الانتقادات من قبل بعض التربويين ومنها: إن التدريس المبني على الكفاية هو عملية مُجرّدة من الصفات الإنسانية، إذ أنه يُركّز على المهارات أكثر من تركيزه على الفرد الذي نُعلّمه، وبالتالي اعتبرها النُقّاد تربية ديناميكية وغير إنسانية، ولا تتيح للمتعلم الحرية الكافية في اختيار الطريقة التي يسير عليها للحصول على المعرفة، وأنها تُركّز

على تنمية الكفايات التدريبية للمعلم، والتي قد لا تؤدي إلى تحسين أدائه، وأنها لا تتمتع بالصدق في تقويم المتعلمين في نهاية فترة التدريب.

- إن الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس ليس ليكونوا مُسَلَّحين بالعلم والمعرفة فقط، وإنما ليكونوا قادرين على الإشراف في مختلف النشاطات خارج المُدرج الأكاديمي والمعمل، مثلاً النشاطات الرياضية والاجتماعية والثقافية، وغير ذلك.
- إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية متساوون في كفاياتهم المهنية إذا توفرت لهم كل الإمكانات المادية والمعنوية بغض النظر عن اختلاف الجامعة أو الجنس أو الرتبة الأكاديمية.
- إن الكفايات التدريسية لا تعتمد على المعرفة النظرية أو حتى امتلاكها من قبل أعضاء هيئة التدريس، بل تعتمد على استخدام هذه الكفايات بكل فعالية في أثناء عملية التعليم أو التدريس أو التفاعل مع الطلبة داخل القاعة أو خارجها.
- إن الاهتمام بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، وتطوير كفاياتهم المهنية، هو نهوض بالتعليم الذي يُمثّل نقطة البداية الصحيحة في أي إصلاح يستهدف إقامة مجتمع متقدم قادر على مواجهة تحدياته.

التوصيات:-

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية، توصي الباحثة مؤسسات التعليم الجامعي اليمني بشكلٍ عام، وجامعتي تعز والحُديدة بشكل خاص، بالتوصيات التالية:-

- نظراً لأن الكفايات المهنية في نظريات التعلم وتطبيقاتها كانت ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بعمل دورات تدريبية، وتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس من شأنها أن ترفع الكفايات المهنية في نظريات التعلم وتطبيقاتها لدى الأستاذ الجامعي.
- نظراً لأن الكفايات المهنية في الالتحاق بدورات تدريبية لتطوير القدرات التدريسية، كانت ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بعقد الدورات، والندوات والمؤتمرات العلمية داخل الجامعة أو خارجها، والتي من شأنها أن ترفع القدرات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي في الجامعات اليمنية عامةً، وجامعتي (تعز والحُديدة) خاصةً بشكل أكبر، من خلال توفير فرص المشاركة فيها لأعضاء هيئة التدريس.
- نظراً لأن الكفايات المهنية في مشاركة الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية كانت ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بعقد الندوات العلمية، والمؤتمرات التي تُشجِّع مشاركة عضو هيئة التدريس الطلبة أنشطتهم، ومناسباتهم الاجتماعية.
- نظراً لأن الكفايات المهنية في الإسهام لتقديم برامج محو الأمية من المجتمع، كانت ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تعز والحُديدة، فإن الباحثة توصي الجامعات اليمنية بتخفيض النصاب التدريسي، والإداري لأعضاء هيئة التدريس، حتى يشاركوا في برامج أخرى خارج الجامعة.

- نظراً لأن الكفايات المهنية لاستخدام التقنيات المتصلة بنماذج التعليم الحديثة ومتطلباتها، وأدواتها المختلفة كانت ضعيفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي (تعز والحُديدة)، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بإدخال التقنيات الحديثة للتدريس في مناهج تربية المدرسين وإعدادهم وتأهيلهم عن طريق برامج التعليم المصغر لإتقان هذه الكفايات.
- نظراً لاحتلال مجال التقنيات التعليمية للرتبة الرابعة (قبل الأخيرة) في كلتا الجامعتين معاً في هذه الدراسة، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بعقد دورات تدريبية في هذا المجال لأعضاء هيئة التدريس من شأنها أن ترفع الكفايات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- نظراً لاحتلال مجال خدمة المجتمع الرتبة الأخيرة في كلتا الجامعتين معاً في هذه الدراسة، فإن الباحثة توصي الجهات المعنية بالاهتمام في تنمية مجال خدمة المجتمع لدى الأستاذ الجامعي من خلال مشاركته في البحوث المرتبطة بخدمة المجتمع بشكل أكثر.
- نظراً لقلة الدراسات حول هذا الموضوع – حسب علم الباحثة – فإنها توصي الجهات المعنية بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى من الجمهورية اليمنية، أو جامعات عربية، ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة حتى يكون الحكم على هذه النتائج أكثر منطقية، وتعميمها أكثر واقعية، مع إدخال متغيرات أخرى جديدة لم تتناولها هذه الدراسة مثل التخصص والعمر والدخل الشهري والبيئة الاجتماعية والمركز الوظيفي لعضو هيئة التدريس، مع إدخال مجالات أخرى لم تتناولها هذه الدراسة مثل المجال الإداري ومجال الصفات الشخصية ومجال الأخلاقيات والعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، وغير ذلك.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:-

الإبراهيم، عدنان بدري. (٢٠٠٣م). الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، **سلسلة من أبحاث اليرموك**، العلوم الإنسانية والاجتماعية، تصدر عن عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، منشورات جامعة اليرموك، إربد، الأردن المجلد (١٩)، العدد (٣أ)، ص ١١٤٥-١١٥٩.

إبراهيم، مجدي عزيز وحسب الله، محمد عبد الحليم. (٢٠٠٢م). **التفاعل الصفي (مفهومه – تحليله – مهاراته)**، ط١، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

ابن منظور: أبي الفضل جمال الدين محمد. (١٩٩٨م). **لسان العرب**، (بدون طبعة)، دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع: بيروت، لبنان، المجلد (١٥).

أبو السميد، سهيلة عيسى عبد الرحيم. (١٩٨٥م). **إعداد برنامج لتنمية الكفايسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع – الكليات المتوسطة لإعداد المعلمين في الأردن**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

أبو صالح، محمد والخوالدة، محمد محمود. (١٩٩٣م). تطوير مناهج التعليم الجامعي في الوطن العربي، **مجلة العلوم التربوية**، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة، جمهورية مصر العربية، المجلد (١)، العدد (١)، يوليو ١٩٩٣م، ص ١١٩-١٥٥.

أبو مغلي، سميح وزملاؤه. (١٩٩٧م). **قواعد التدريس في الجامعة، دليل عمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي**، ط(١)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

أحمد، عبد الواحد عبد الرحمن. (٢٠٠٥م). تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفء في كلية التربية – جامعة عدن، **بحث مقدم إلى مؤتمر كلية التربية السادس بعنوان العلوم التربوية والنفسية: تجديدات وتطبيقات مستقبلية، المنعقد خلال الفترة من (٢٢-٢٤) تشرين الثاني، ٢٠٠٥م**، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ص ١-٢٣.

إسماعيل، فائزة عبد الله قحطان. (٢٠٠٤م). **تصورات طلبة الدراسات العليا حول أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اليرموك**، بحث غير منشور، قسم الإدارة وأصول التربية، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

إسماعيل، محمد صبحي أحمد. (٢٠٠٠م). **أخلاقيات مهنة التعليم ومدى التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الأغبري، بدر سعيد علي. (٢٠٠٤م). مداخلة حول الأستاذ الجامعي ودوره التربوي، **دراسة مقدمة إلى ورشة التقاليد الأكاديمية وأخلاقيات المهنة المنعقدة في الفترة من ٢-٦/٣/٢٠٠٤م**، مركز التأهيل والتطوير التربوي، كلية التربية، جامعة تعز، محافظة تعز، الجمهورية اليمنية، ص ١-٧.

بركات، محمد عادل وخيرالله، حسن نذير وأبو الحسن، عبد الكريم. (١٩٩٦م). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية، **المجلة العربية لبحوث التعليم العالي**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التعليم العالي والبحث العلمي، العدد (٢)، (السنة الثانية)، شعبان ١٤١٧هـ-ديسمبر١٩٩٦م، ص ١٢٠-١٤٠.

البطاينة، عماد محمود. (٢٠٠٤م). **الكفايات التعليمية ودرجة ممارستها لدى طلبة التدريب الميداني في كلية التربية الرياضية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

بني عبده، محمد عرسان محمد. (١٩٩٣م). **تطوير معايير لترقية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

بهادر، سعدية محمد علي. (١٩٨١). الإفادة من تكنولوجيا التعليم في تصميم برامج تدريب المعلمين المبنية على الكفاية، **مجلة تكنولوجيا التعليم**، الكويت، العدد (٨)، (السنة الرابعة)، ص ١٧-٢٢.

التل، أحمد يوسف. (١٩٩٨م). **التعليم العالي في الأردن**، (بدون طبعة)، المكتبة الوطنية للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الثبيتي، مليحان والقرني، علي. (١٩٩٣م). طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام: **مجلة جامعة الملك سعود**، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد (٥)، العدد (٢)، ص ٤٢٧-٤٦٢.

جرادات، عزت وعبيدات، ذوقان وأبو غزالـة، هيفـاء وعبـداللطيف، خيـري. (١٩٨٦م). **التدريس الفعال**، ط٣، المكتبة التربوية المعاصرة للطباعة والنـشر والتوزيـع: إربد، الأردن.

جعنيني، نعيم حبيب. (٢٠٠٠م). الكفايات الأساسية للمعلمين في مرحلة التعليم الثـانوي فـي الأردن من وجهة نظرهم، **مجلة دراسات: العلوم التربوية**، تصدر عـن عمـادة البحث العلمي في الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلـد (٢٧)، العـدد (١)، ص ٥٧-٧٤.

الحكيمي، جليلة محمد عبد سلام. (٢٠٠٤م). **الكفايات التعليمية لدى معلمي اللغة العربية في المرحلة الأساسية في اليمن، وبرنامج مقترح لتطويرها**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر. (٢٠٠٤م). **تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية**، مأخوذة من شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠/٢/٢٠٠٥م من موقع: .http://www.higher-edu.gov.ib/ws4-p2.htm

حمدان، محمد زياد. (١٩٩٣م). **أساليب التدريس**، (بدون طبعة)، دار التربية الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الخثيلة، هند بنت ماجد. (٢٠٠٠م). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، **مجلة جامعة أم القـرى**، العلـوم التربويـة والاجتماعيـة والإنسانية، المجلد (١٢)، العدد (٢)، ربيع الثاني، ١٤٢١هـ، يونيو، مطـابع أم القرى، مكة المكرمة، ص١٠٧-١٢٣.

الخرابشة، عمر عبدالله. (٢٠٠١م). **بناء برنامج تدريبي لتطوير عمليـة الاتـصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الإدارية**، أطروحـة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.

خصاونة، لانا عبد الكريم صالح. (٢٠٠٠م). **تقديرات طلبة جامعة اليرموك للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس**، رسالة ماجستير غير منشورة، كليـة التربيـة، جامعـة اليرموك، إربد، الأردن.

الخطيب، أحمد محمود. (٢٠٠١م). **الإدارة الجامعية: دراسات حديثـة**، ط١، مؤسسة حمـادة للدراسات الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع: إربد، الأردن.

------- (٢٠٠٣م). **البحث العلمي والتعليم العالي**، ط١، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الخطيب، أحمد ورداح، الخطيب. (٢٠٠٢م). **التدريب (المدخلات – العمليات – المخرجات)**، ط١، مؤسسة حمادة للطباعة والنشر والتوزيع: إربد، الأردن.

الخليل، محمد سليمان. (١٩٩٩م). **الكفايات التعليمية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية ومدى ممارستهم لها في محافظة إربد**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الخوالدة، محمد محمود ومرعي، توفيق. (١٩٩١م). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العدد (٢٦)، كانون الثاني، ص ٦٧-٨٥.

الداوود، فاعور فهد. (١٩٩٥م). **كفايات المشرف التربوي كما يراها الإداريون والمعلمون والمشرفون أنفسهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الدريج، محمد. (٢٠٠٥م). **الكفايات في التعليم (من أجل تأسيس علمي للمنهاج المندمج)، في مرجع الكفاية ومفاهيمها (الكفايات في مجال التربية)**، مأخوذة من شبكة الانترنت بتاريخ ١٤/٣/٢٠٠٥م، من موقع:
ttp://www.khayma.com/almovdaress/educ/kifayatoo2.htm.

دليل جامعة الحُديدة. (٢٠٠٥م). **جامعة الحُديدة (نشأة الجامعة وتطورها)**، إدارة التخطيط والإحصاء، جامعة الحُديدة، محافظة الحُديدة، الجمهورية اليمنية.

دليل جامعة تعز. (٢٠٠٥م). **جامعة تعز (النشأة والتطور)**، الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، جامعة تعز، محافظة تعز، الجمهورية اليمنية.

دندش، فايز مراد وعبد الحفيظ، أمين. (٢٠٠٢م). **دليل التربية العملية في إعداد المعلمين**، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر: الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

دياب، سهيل رزق. (٢٠٠٥م). المدرس الجامعي – الذي نريد – مكانته وخصائصه وأدواره، **بحث مقدم لمؤتمر كلية التربية السادس بعنوان العلوم التربوية والنفسية: تجديدات وتطبيقات مستقبلية، المنعقد خلال الفترة من (٢٢-٢٤) تشرين الثاني، ٢٠٠٥م**، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ص ١-٢٧.

الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر. (١٩٨٦م). **مختار الصحاح**، (بدون طبعة)، مكتبة لبنان للطباعة والنشر والتوزيع: بيروت، لبنان.

راشد، علي. (١٩٨٨م). **الجامعة والتدريس الجامعي**، ط١، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع: جدة، المملكة العربية السعودية.

الرشيد، محمد الأحمد. (١٩٨٧م). مذكرة حول الإعداد اللازم لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، **دراسة مُقدمة إلى مجلس التعليم العالي لدول الخليج العربي، المنعقد خلال الفترة من (١٠-١١) كانون الثاني، ١٩٨٧م**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الرشيدي، فهد معتق. (٢٠٠٤م). **الكفايات المهنية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الكويت**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الزعانين، جمال عبدربه. (٢٠٠١م). النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة، **مجلة الجامعة الإسلامية بغزة**، المجلد (٩)، العدد (٢)، ص ١٠٩-١٤٤.

زيتون، حسن حسين. (٢٠٠١م). **مهارات التدريس (رؤية في تنفيذ التدريس)** ط١، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة جمهورية مصر العربية.

زيتون، كمال عبد الحميد. (١٩٩٨م). **التدريس نماذجه ومهاراته**، (بدون طبعة)، المكتب العلمي للطباعة والنشر والتوزيع: الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

سمردلي، غدير جريس. (٢٠٠٣م). **الكفايات الإشرافية المستخدمة واللازمة لمشرفي التربية الرياضية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية للصفوف من السابع إلى العاشر**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الرياضية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

السنيدي، سعيد بن راشد بن سليم. (٢٠٠٠م). **الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

سويلم، مصطفى علي. (١٩٨٠م). **إعداد معلمي الرياضيات في معهد التأهيل التربوي على أساس الكفايات التعليمية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

السيد، يسري مصطفى. (٢٠٠٥م). **تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات**، دراسة مقدمة إلى ندوة تربوية في جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، مركز الانتساب الموجه بأبي ظبي، مأخوذة من شبكة الانترنت بتاريخ ٢٠٠٥/٤/٧م من موقع: http://www.khayma.com/yousry/competency%20Deveopment.htm.

شاهين، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٤م). **التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي**، ورقة علمية أُعدّت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة من ٣-٥/٦/٢٠٠٤م، مأخوذة من شبكة الانترنت بتاريخ ١٦/٣/٢٠٠٥م من موقع:
http://portal.gov.eduyhomepage/Arabic/qulitydepartment/qulityconfernce/pepoars/session……p.1-22.

شحاتة، حسن. (٢٠٠١م). **التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق**، مكتبة الدار العربية للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

الشديفات، محمد مصطفى راشد. (٢٠٠٤م). **المهارات التدريسية والاتجاهات العلمية لدى طلبة التربية العملية، تخصص معلم مجال العلوم العامة بجامعة اليرموك وعلاقتها بتحصيلهم العلمي**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الشراح، رمضان. (٢٠٠٣م). البحث العلمي وتطوير الإدارة العربية في ظل التحول نحو اقتصاد السوق، **المجلة العربية للإدارة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد (٢٣)، العدد (٢)، ديسمبر، كانون أول، ص ١٦٧-٢٠٤.

الشريف، خالد عبد الرحيم. (٢٠٠٢م). **مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكفايات التكنولوجية ومدى ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

شطناوي، نواف موسى. (٢٠٠٥م). درجة استخدام التكنولوجيا في التعليم في جامعة اليرموك ومعوقاتها (وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، **المؤتمر التربوي الخامس بعنوان (جودة التعليم الجامعي) المنعقد خلال الفترة من (١١-١٣) أبريل، ٢٠٠٥م**، كلية التربية، جامعة البحرين، مملكة البحرين، المجلد (٢)، ص ٧٧٦-٧٩٧.

الشعيل، بن هويشل وخطايبه، عبد الله محمد. (٢٠٠٢م). المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وحاجتهم للتدرب عليها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، **مجلة العلوم الإنسانية**، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد (١٨)، ص ٧-٣١.

الشقيرات، محمد. (١٩٩٤م). **تجربة مؤتة في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، في مرجع ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية**، والتي نظمتها الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية بكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية، عمان من الفترة من ٢٥-٢٦/٤/١٩٩٤م، ص ١-٩٩.

الصباغ، عبد المعطي محمد. (١٩٩٤م). **مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الأردن بالكفايات التكنولوجية التعليمية وممارستهم لهذه الكفايات ودرجة ضرورتها لهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الطارق، علي سعيد أحمد. (١٩٩٤م). **تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وعلاقة ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

طالب، عبدالله عبده أحمد. (٢٠٠٥م). الكفايات التعليمية لدى الطلبة المعلمين بقسم الفيزياء – كلية التربية – جامعة تعز (دراسة تقويمية)، **مجلة القراءة والمعرفة**، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، يناير ٢٠٠٥م، العدد (٤١)، ص ١٥-٤٧.

طعيمة، رشدي أحمد. (١٩٨٧م). **الكفايات التربوية اللازمة لمعلم اللغة العربية – كلغة ثانية- بالمستوى الجامعي**: دراسة ميدانية **في مرجع التعليم الجامعي في الوطن العربي، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس**، تحرير: سعيد إسماعيل علي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية، مجلد (١٣)، ص ٣٩-١٥٣.

الطويل، هاني عبد الرحمن صالح. (٢٠٠١م). **الإدارة التعليمية: مفاهيم ... وآفاق**، ط٢، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع: عمان الأردن.

عاشور، محمد علي، والعمري، بسام. (٢٠٠٣م). تصورات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الحكومية الأردنية لمدى ارتباط البحوث العلمية بتطوير النظام التربوي، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، تصدر عن عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد (٣)، العدد (١)، ص ١٢٢-١٥١.

العبادي، محمد حميدان. (٢٠٠٢م). طرائق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عُمان ومبررات استخدامها، **مجلة العلوم التربوية**، كلية التربية، جامعة قطر، العدد (٢)، يونيو، ٢٠٠٢م، ص ٨١-١٢٠.

عباسي، منتهى سليمان. (٢٠٠٤م). **واقع الممارسات الإدارية في الجامعات الخاصة في الأردن ومشكلاتها من وجهة نظر الإداريين فيهما واقتراحاتهم لمعالجتها**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

العبد الغفور، فوزية يوسف وفرماوي، فرماوي محمد. (٢٠٠٣م). تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، **مجلة مركز البحوث التربوية**، جامعة قطر، العدد (٢٣)، (السنة الثانية عشرة)، يناير، ٢٠٠٣م، ص ١٧١-٢٠٨.

عبد الموجود، محمد عزت. (١٩٨٢م). التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس، **المجلة العربية للتربية**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد (٢)، العدد (٢)، ص ٥٥-٨١.

عبد ربه، علي علي، وأديبي، عباس. (١٩٩٤م). المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته، **رسالة الخليج العربي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد (٤٩)، (السنة الرابعة عشرة)، ص ٩٧-١٣٨.

العُتيبي، نواف محمد. (٢٠٠٣م). **دور جامعة الكويت في تطوير مؤسسات المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عثامنة، نوال عبدالله الحمد. (٢٠٠٤م). **تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عدوان، سامي عبد الرزاق، وحبايب، علي حسين. (١٩٩٥م). **تربية المعلم في القرن الحادي والعشرين**، كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية بالتعاون مع يوندباس، وقائع المؤتمر التربوي العربي المنعقد في الفترة من ٢-٥ تشرين الأول، عمان، الأردن.

العريض، جليل إبراهيم. (١٩٩٤م). **عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية (تأهيله وتقويمه)، المملكة العربية السعودية**، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية التي نظمها اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، في الفترة من ٢٧/٢-٢/٣/١٩٨٣م.

علي، موفق حياوي. (١٩٨٧م). دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، المنظمة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العدد (٢٢)، ص ٧٨-٩١.

العليمات، سامية محمد عقيل. (٢٠٠٢م). **درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بأسس ومعايير البحث العلمي من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عليمات، صالح ناصر. (٢٠٠٤م). **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير)**، ط١، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

--------. (٢٠٠٥م). الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، كلية التربية، قسم الإدارة وأصول التربية، جامعة اليرموك، **بحث قيد النشر**، ص ١-٣٧.

--------. (٢٠٠٣م). القدرات القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، **مجلة مركز البحوث التربوية**، جامعة قطر، العدد (٢٣)، يناير، ٢٠٠٣م، (السنة الثانية عشرة)، ص ١٤٣-١٧٠.

عمار، حامد. (١٩٩٥م). **دراسات في التربية والثقافة (١) من همومنا التربوية والثقافية**، مكتبة الدار العربية للكتاب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

العمايرة، محمد حسن. (١٩٩٩م). أثر التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية على طرق التدريس التي يستخدمونها، **المجلة العربية للتربية**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد (١٩)، ص ١٢٧-١٦٢.

عودة، أحمد سليمان وملكاوي، فتحي حسن. (١٩٩٢م). **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية**، ط٢، مكتبة الكتاني للطباعة والنشر والتوزيع: إربد، الأردن.

العوض، سلطي محمد القاسم. (١٩٩٦م). **الكفايات اللازمة للمشرف التربوي ومدى ممارستها من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عوض، منير سعيد علي. (٢٠٠٣م). **مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية لكفايات تكنولوجيا التعليم وممارستهم لها من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عون، فضل عبدالله علي. (٢٠٠٠م). **مدى امتلاك معلمي المرحلة الثانوية للكفايات التعليمية وممارستهم لها من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة تعز بالجمهورية اليمنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

القثامي، غازي بن بهاج بن سلامة. (٢٠٠١م). **مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين في المملكة العربية السعودية للكفايات التقنية التعليمية وممارستهم لها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد الأردن.

قراقزة، محمود عبد القادر. (١٩٩٦م). **مهنتي كمعلم**، ط١، الدار العربية للعلوم والطباعة والنشر والتوزيع: بيروت، لبنان.

القفعي، حسين علي عبدالله. (٢٠٠١م). **الكفايات القيادية لدى عمداء كليات التربية في جامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، محافظة عدن، الجمهورية اليمنية.

المخلافي، سلطان سعيد. (٢٠٠٤م). **برامج التنمية المهنية للهيئة الأكاديمية بجامعة تعز، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة التقاليد الأكاديمية وأخلاقيات المهنة، المنعقدة خلال الفترة من (٢-٣/٦/٢٠٠٤م)**، مركز التأهيل والتطوير التربوي، كلية التربية، جامعة تعز، محافظة تعز، الجمهورية اليمنية، ص ٣-٩.

المخلافي، علي سرحان غالب. (٢٠٠٥م). **مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز للكفايات التقنية التعليمية وممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

مرسي، محمد عبد العليم. (١٩٨٥م). ترشيد جهود أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الخليجية في مجال البحث العلمي، **رسالة الخليج العربي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلد (٥)، العدد (٦)، (السنة الخامسة)، ص ٧٩-١١٩.

مرسي، محمد منير. (٢٠٠٢م). **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**، (بدون طبعة)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

مرعي، توفيق أحمد والحيلة، محمد محمود. (٢٠٠٦م). **طرائق التدريس العامة**، ط١، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

مرعي، توفيق. (١٩٨١م). **الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية عند معلم المدرسة الابتدائية في الأردن في ضوء النظم واقتراح برامج لتطويرها**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

------- (٢٠٠٣م). **شرح الكفايات التعليمية**، (بدون طبعة)، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

مركز تقدير أداء الهيئة التدريسية. (٢٠٠٣م). **نشرة تعريفية**، إصدارات دائرة العلاقات العامة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ١٤٢٤هـ، ٢٠٠٣م، ص ١-٣.

مقدادي، محمود. (١٩٩٥م). **المشكلات الأكاديمية التي تواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

المكتب الإقليمي للأسيسكو (المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة). (٢٠٠٢م). ورشة عمل إقليمية لتحسين أداء هيئة التدريس الجامعي، الشارقة ٢٨-٣٠/١٠/٢٠٠٢م، **مجلة مركز البحوث التربوية**، جامعة قطر، العدد (٢٣)، (السنة الثانية عشرة)، يناير ٢٠٠٣م، ص ٢٥١-٢٥٨.

ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٢م). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ط٢، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الناقة، محمود. (١٩٨٧م). **البرنامج التعليمي القائم على الكفاءات أسسه وإجراءاته**، (بدون طبعة)، مطابع الطوبجي للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة، جمهورية مصر العربية.

النجادي، عبد العزيز بن راشد. (١٩٩٦م). كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة الكويت، المجلد (١٠)، العدد (٣٩)، ص ١١١-١٤١.

النجار، حسن عبدالله محمد. (١٩٩٧م). **مدى توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الأردن وممارستهم لها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

نشوان، يعقوب والشعوان، عبد الرحمن. (١٩٩٠م). الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملة العربية السعودية، **مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية**، المجلد (١)، العدد (٢٢)، ص ١٠١-١٢٥.

الهويدي، زيد. (٢٠٠٢م). **مهارات التدريس الفعال**، (بدون طبعة)، دار الكتاب الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع: العين، الإمارات العربية المتحدة.

وثيقة مبادئ وقيم وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي. (٢٠٠٤م). **ورشة التقاليد الأكاديمية وأخلاقيات المهنة المنعقدة في الفترة (٢-٣) يونيو/٢٠٠٤م**، مركز التأهيل والتطوير التربوي، كلية التربية، جامعة تعز، محافظة تعز، الجمهورية اليمنية، ص ١-٤٤.

ثانياً المراجع الأجنبية:-

Blalock, C. W. (1989). **Administrative development need of department chairs in selected four year private, liberal arts colleges**, university microfilms INC. Michigan.

Borich, Fray, D. (1979). "Implications for developing teacher competencies form process product research". **Journal of Teacher Education**, 30 (1), pp.77-86.

Brown. G. and Atkins. M. (1986). Academic staff training in British universities: Results of national survey studies in: **Higher Education.** Vol. 11, No. 1, PP. 29-42.

Charles, W. (1991). Instructional technology resources. **Social, Education**, 55, (7), pp.427-429.

Coker, Homer. (1976). Identifying and measuring teacher competencies. The caroll county project, **Journal of Teacher Education**, 32 (1), pp54-56.

Elam, Stanley. (1975). **Performance Based Teacher Education: What is the state of be art**? (Washington, D.C: AA CTE, 1975, pp2-4..

Jones, J. (1994). Teaching development in New Zealand higher education in: **Higher Education Staff Development: Direction for the Twenty – First Century UNESCO**.

Lin, Steven. (1995). Utilization of educational medial and – technology by educators is selected, **community international**, 57 (1), 10-A.

Mireille, Mathieu. (2003). An integrated approach to academic reinforcement systems. **Higher Education Management and Policy**, Vol. 15, No. 3, pp. 25-41, 3 Charts Article.

Smith & Brein, N. Mnecesary, J. R. (2005). Student and faculty perceptions of teaching behaviors and student. **Academic Success Delta – pi – Epsilon- Journal**, 36 (4): 215-224.

Spotts, T. (1998). Faculty use of instructional technology in higher education: profiles of contributing and deterring factors. **(Doctoral Dissertation, University, of Michigan State), DAI 59 (5), p. 1455-A.**

Struchiner, Miriam. (1992). Faculty variables as factors in the diffusion of educational media programs (Brazilian School of Publish Healthy), **Dissertation Abstract International**.Vol.53, No. 3, pp. 1321A.

Weir, H. (2006). Competency based professional development. **Dissertation Abstract International**. Vol. 40, No. 2 August, P. 807.

Yalin, H. (1993). "A Study of secondary school teacher competencies necessary for the use of educational technology (Teacher Competencies)". **Dissertation Abstracts International**, 54 (3), p.208-A.

Young, S. B. Dogleg, Show. (1999). Profiles of effective college and university teachers, **The Journal of Higher Education** pp.670-684.

ملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

أداة الدراسة (الاستبانة) للتحكيم

بعنوان

الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة

السيد المحكم..المحترم

السيدة المحكمة...المحترمة

يعد عضو هيئة التدريس في الجامعات العمود الفقري فهو المسؤول عن إعداد جيل مواكب للتكنولوجيا الحديثة، ومستوعب لها بحيث يُسيِّرُها ولا تُسيِّرُه. إذ أن التحدي الحقيقي للتربويين في العصر الحاضر هو إعداد جيل قادر على مواجهة المشاكل في المستقبل، وغير متخلف عن ركب التكنولوجيا التي اقتحمت كل باب، ولتحقيق ذلك لا بد من وجود أعضاء هيئة تدريس متميزي الإعداد، والتكوين العلمي، وأصحاب كفايات مهنية، ومهارات عالية، باعتبارهم الركيزة الأساسية الكبرى التي يقوم عليها التعليم العالي.

لذا ارتأت الباحثة القيام بهذه الدراسة للتعرف على الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة، ونظراً لأنكم من ذوي الخبرة، والمعرفة في هذا المجال فإني أضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجياً التكرم بقراءتها وتحديد رأيكم بها من حيث:-

١- مدى انتماء الفقرة للمجال الذي تندرج تحته.

٢- شمولية المجال، ووضوح الفقرات، وصياغتها اللغوية.

٣- إضافة أو حذف ما ترونه مناسباً.

٤- أية ملاحظات أخرى.

شاكراً تعاونكم، ومقدراً جهودكم في خدمة ودعم البحث العلمي

الباحثة

فائزة عبدالله قحطان إسماعيل

قسم الإدارة وأصول التربية

كلية التربية – جامعة اليرموك

الرقم		درجة الانتماء		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
	مجال المعرفة:-					
١-	القراءة المستمرة، وسعة الثقافة والاطلاع بشكل عام.					
٢-	الإلمام بالبرامج والخطط التربوية وفلسفته والتعليم العالي.					
٣-	معرفة سياسات التعليم العالي وفلسفته وأهدافه في الجُمهورية اليمنية.					
٤-	التمكن من المادة العلمية المقدمة للطلبة.					
٥-	امتلاك معرفة حول كيفية جمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها من مصادر متعددة.					
٦-	الاطلاع على القوانين والأنظمة الداخلية للجامعة.					
٧-	الاطلاع على النظريات التعليمية ومبادئها الأساسية.					
٨-	الاطلاع على وسائل الإعلام وتقنياته الحديثة.					
٩-	الإلمام بمعارف في مجال القوانين (حقوق الإنسان، حماية الطفل، أخلاقيات مهنة التدريس).					
١٠-	الإحاطة بمعارف في مجال مفهوم تقييم الطلبة وصياغة الاختبارات.					
١١-	الإلمام بمعارف في مجال تقييم الطلبة وصياغة الاختبارات.					
١٢-	الإلمام بمنهجية البحث العلمي المعتمدة.					
١٣-	امتلاك معارف حول كيفية توثيق البحوث العلمية.					
١٤-	معرفة أخلاقيات البحث العلمي عند إجراء البحوث.					
١٥-	امتلاك معرفة حول اللغة العربية وخصائصها وخصائص لغات أخرى.					
١٦-	معرفة اتجاهات الطلبة وميولهم وكيفية التعامل معهم.					
١٧-	امتلاك معارف حول المناهج الجامعية والأهداف التعليمية المحققة منها.					
١٨-	امتلاك معرفة حول كيفية وضع الخطط الدراسية في مادة التخصص.					
١٩-	الإلمام بكيفية استخدام المرافق التعليمية المتوافرة في الجامعة مثل (مختبرات، مكتبات، ملاعب).					
٢٠-	الاطلاع على نشرات ومقالات تتعلق بالتخطيط التربوي.					
	مجال النمو المهني:-					
٢١-	القراءة الحرة لمتابعة الجديد في مجال التدريس الجامعي.					
٢٢-	الالتحاق بدورات تدريبية داخل البلد وخارجه لتطوير التدريس الجامعي.					
٢٣-	الاشتراك بدورات خاصة بأساليب وطرق التقويم الجامعي.					
٢٤-	الاطلاع على الدوريات العالمية في مجال التخصص.					
٢٥-	الاطلاع على الكتب الجديدة في مجال التخصص.					
٢٦-	حضور الندوات العلمية في مجال التدريس الجامعي.					
٢٧-	الاشتراك في الجمعيات العالمية في مجال التخصص.					
٢٨-	المساهمة في المؤتمرات العلمية داخل القطر أو خارجه.					

الرقم		درجة الانتماء		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
-٢٩	المشاركة في حلقات البحث في مجال التدريس الجامعي والتقويم.					
-٣٠	الالتحاق في بعثات تدريبية للبحث العلمي.					
-٣١	القيام بالبحوث العلمية والحرص على نشرها ليستفيد الأخرون منها.					
-٣٢	الاستعانة بمكتبة الجامعة والمكتبات الأخرى للاطلاع على الكتب والبحوث الجديدة في مجال التخصص.					
-٣٣	استخدام الانترنت لمتابعة كل جديد في مجال التخصص وأساليب التدريس والتقويم.					
-٣٤	المشاركة في ورشات العمل لتحسين التدريس الجامعي داخل الجامعة أو خارجها.					
-٣٥	حضور المحاضرات لأساتذة كبار في مجال التدريس أو التخصص.					
-٣٦	الاستفادة من خبرات الزملاء في الجامعة أو الآخرين في طرق التدريس والتقويم.					
-٣٧	التدرب على استخدام الوسائل التعليمية في المحاضرات.					
-٣٨	التدرب على استخدام الأجهزة العلمية الحديثة في مجال التخصص.					
-٣٩	التدرب على مهارة إنتاج الوسائل التعليمية البسيطة.					
-٤٠	توظيف المنهجية العلمية في حل المشكلات المتعلقة بالمادة العلمية ومشكلات الطلبة.					
-٤١	المساهمة في مناقشات البحوث العلمية سواء داخل الجامعة أو خارجها.					
-٤٢	استخدام التقييم الذاتي بصورة دورية من أجل تحسين التدريس الجامعي.					
-٤٣	العمل على تأليف الكتب الجامعية ونشرها بصفة دورية.					
-٤٤	العمل على ترجمة الكتب الجامعية للاستفادة منها					
-٤٥	متابعة البرامج الإذاعية والتلفازية ذات العلاقة بالمواد المقررة في الجامعة.					
مجال المهارات:-						
-٤٦	إعداد خطة دراسية للمقرر ذات أهداف واضحة.					
-٤٧	الإعداد المسبق للمحاضرة وما سيدور فيها من نقاش وحوار.					
-٤٨	تحديد الكتب والمراجع المناسبة لتدريس المساق.					
-٤٩	تقديم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة.					
-٥٠	تحديد الوسائل التعليمية المناسبة للاستخدام في الدرس.					
-٥١	استخدام أساليب متعددة في التدريس.					
-٥٢	تحديد جدول زمني لتدريس المقرر والانتهاء منه في الفصل الواحد.					

الرقم		درجة الانتماء		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
٥٣-	توضيح أدوات التقويم المستخدمة للطلبة (امتحان، بحوث، تقارير، ...إلخ).					
٥٤-	إثارة دافعية الطلبة والاستحواذ على انتباههم في الدرس من خلال (الحركة، تعابير الوجه، تغيير نبرات الصوت).					
٥٥-	استخدام أساليب التعزيز ومناداة الطلبة بأسمائهم.					
٥٦-	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.					
٥٧-	الانتماء للمهنة والحماس لها.					
٥٨-	احترام مواعيد العمل والالتزام بها.					
٥٩-	إدارة الفصل بطريقة ديمقراطية فاعلة.					
٦٠-	تشجيع الطلبة على الحوار والنقاش والتعبير عن آرائهم بحرية وطلاقة.					
٦١-	تشجيع الطلبة على التفكير المنطقي والناقد.					
٦٢-	تشجيع الطلبة على التجديد والابتكار والإبداع.					
٦٣-	تشجيع الطلبة على الإسهام في الأنشطة التعليمية المختلفة.					
٦٤-	تدريب الطلبة بشكل مستمر على التقييم الذاتي.					
٦٥-	توظيف التغذية الراجعة في تطوير المقرر وتحقيق أهدافه.					
٦٦-	تخصيص أوقات مكتبية لإرشاد الطلبة وتوجيههم.					
٦٧-	استخدام تقنيات تعليمية منوعة في الشرح (وسائل تعليمية، أشرطة كاسيت، فيديو، كمبيوتر، ..إلخ).					
٦٨-	الحرص على سلامة الطلبة عند استخدام التقنيات التعليمية.					
٦٩-	استخدام أساليب متعددة في التقويم للطلبة (امتحان، تقارير، بحوث).					
٧٠-	تحديد أسس ومعايير لتقويم الطلبة.					
٧١-	وضع أسئلة متدرجة في التقويم تناسب مستويات الطلبة.					
	مجال الأخلاقيات والعلاقات الإنسانية:-					
٧٢-	الاتصاف بطيب الكلام وعذوبة الألفاظ عند الحديث مع الطلبة ومع الآخرين.					
٧٣-	التعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة والأمانة والإخلاص.					
٧٤-	التواضع وتقبل النقد البناء بصدر واسع ورحب.					
٧٥-	الابتعاد عن المزاجية والعصبية أثناء الشرح ووضع العلامات.					
٧٦-	احترام الطلبة وتقديرهم ومعاملتهم بلطف وعناية.					
٧٧-	التعاون مع الطلبة ومساعدتهم في حل مشكلاتهم.					
٧٨-	التعاون مع الزملاء على إنجاز المهام والأعمال الجامعية.					
٧٩-	احترام معتقدات الآخرين وآرائهم الفكرية.					
٨٠-	الاشتراك مع الطلبة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة.					
٨١-	الحرص على عدم إفشاء أسرار الطلبة والآخرين.					
٨٢-	إقامة علاقات إنسانية دافئة مع الطلبة والزملاء والآخرين.					
٨٣-	توجيه الطلبة للالتزام بأوامر الله والبعد عن نواهيه.					

الرقم		درجة الانتماء		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
٨٤-	المحافظة على ممتلكات الجامعة ونظافة البيئة لها وإرشاد الطلبة إلى ذلك.					
٨٥-	تجنب الخروج عن موضوع المحاضرة أثناء الشرح.					
٨٦-	تجنب ذكر عيوب وزلات الطلبة والزملاء أمام الآخرين.					
٨٧-	تنفيذ واجبات الطلبة من تصحيح امتحان وتقارير دون الاعتماد على الأخرين.					
٨٨-	الحرص على بقاء العلاقات مستمرة مع الطلبة بعد تخرجهم من الجامعة.					
٨٩-	توظيف مناهج البحث العلمي في حل قضايا المجتمع اليمني ومشاكله.					
٩٠-	تسخير موضوعات والاستشارات الفنية للمجتمع عن طريق إقامة المحاضرات والندوات العلمية.					
٩١-	تقديم الخدمات المقرر لترسيخ القيم الروحية والتأكيد عليها في المجتمع.					
٩٢-	المشاركة العلمية في وسائل الإعلام المختلفة وتقديم التوعية للمواطنين في الجوانب المختلفة.					
٩٣-	المساهمة في تطوير برامج تعليم الكبار ومحسو الأمية في المجتمع.					

ملحق رقم (٢)

أداة الدراسة (الاستبانة) بعد التحكيم (التي تم توزيعها على عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس)

بسم الله الرحمن الرحيم

عضو هيئة التدريس المحترم / المحترمة

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة عنوانها (الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة)، وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الدكتوراه تخصص أصول تربية، بكلية التربية في جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية، ولهذا الغرض قامت الباحثة بإعداد قائمة للكفايات المهنية ضمن المجالات التالية:١- مجال المعرفة والبحث العلمي. ٢- مجال النمو المهني. ٣- مجال الأداء التدريسي. ٤- مجال خدمة المجتمع. ٥- مجال التقنيات التعليمية.

والمرجو منك دراسة هذه القائمة بدقة، وتمعن، وتحديد اختيارك لكل كفاية إزاء كل واحد منها، وفقاً للمعيار المذكور، وذلك بوضع إشارة (✓) تحت الاختيار الذي يشمل رأيك لتلك الكفاية، علماً بأن الدقة، والأمانة في تعبئة هذه الاستبانة ستساعد الباحثة في الحصول على نتائج أكثر موضوعية، وستستخدم لغرض البحث العلمي فقط.

شاكراً لك حسن تعاونك

الباحثة

فائزة عبد الله قحطان إسماعيل

قسم الإدارة وأصول التربية

كلية التربية – جامعة اليرموك

البيانات الأساسية:

١ – الجامعة:	☐ تعز	☐ الحديدة
٢ – الجنس:	☐ ذكر	☐أنثى
٣– الجنسية:	☐ يمنية	☐ غير يمنية
٤ – الرتبة الأكاديمية:	☐ أستاذ	☐ أستاذ مشارك
	☐ أستاذ مساعد	☐ مدرس
٥– عدد سنوات العمل:	☐ أقل من خمس سنوات	☐خمس سنوات فأكثر
٦– جامعة التخرج لآخر مؤهل علمي	☐ عربية	☐ أجنبية

الرقم	الفقرات	درجة التوافر للكفاية			
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة
١-	أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها.				
٢-	أحلل المعرفة في مجال تخصصي إلى مكوناتها الأساسية.				
٣-	أميز بين مكونات المعرفة عن بعضها البعض (مفـــاهيم، حقـــائق ...إلخ).				
٤-	أدرّس هذه المكونات المعرفية بمنهجيات مختلفة تناسب كل منها.				
٥-	أمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها.				
٦-	أمتلك معرفة مناسبة في اللغة العربية.				
٧-	أتبع المنهجية العلمية في إجراء البحوث والدراسات.				
٨-	أجمع المعلومات من مصادرها المتعددة.				
٩-	أختار مشكلة البحث العلمي في ميدان تخصصي.				
١٠-	أتعامل مع المعلومات التي أحصل عليها في بحوثي بسرية تامة.				
١١-	أستخدم التقنيـــات الإحـــصائية الحديثـــة فـــي تحليـــل البيانـــات والمعلومات.				
١٢-	أحرص على عرض نتائج البحوث بدقة وموضوعية.				
١٣-	أبتعد عن التفسيرات المضللة في البحوث العلمية.				
١٤-	أربط بين نتائج بحثي والتوصيات الناتجة عنها.				
١٥-	أوجه توصيات البحث للجهات المختـــصة لتطبيقهـــا فـــي أرض الواقع.				
١٦-	ألتحق بدورات تدريبية لتطوير قدراتي التدريسية.				
١٧-	أتابع المستجدات في مجال تخصصي.				
١٨-	أشارك في الندوات العلمية في مجال مهنتي.				
١٩-	أشارك في الجمعيات العلمية في مجال تخصصي.				
٢٠-	أشارك في المؤتمرات العلمية في مجال مهنتي.				
٢١-	أحرص على إنجاز البحوث العلمية في مجال تخصصي.				
٢٢-	أحرص على نشر نتائج البحوث العلمية في مجلات محكّمة.				
٢٣-	أشارك في مناقشة البحوث العلمية داخل الجامعة وخارجها.				
٢٤-	أحرص على الاشتراك في الدوريات العلمية في مجال تخصصي.				
٢٥-	أستفيد من خبرات الزملاء في الجامعة التي أعمل فيها.				

الرقم	الفقرات	درجة التوافر للكفاية			
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة
٢٦-	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي.				
٢٧-	أحرص على تأليف الكتب الجامعية المقررة.				
٢٨-	أحرص على تطوير مهاراتي في اللغة الإنجليزية.				
٢٩-	أعد خطط دراسية واضحة للمواد التي أدرّسها.				
٣٠-	أقدم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة.				
٣١-	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس الجامعي.				
٣٢-	أحرص على إثارة دافعية الطلبة للمشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي.				
٣٣-	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.				
٣٤-	أستخدم أساليب ديمقراطية في إدارة قاعة المحاضرة.				
٣٥-	أستخدم لغة سليمة ومبسطة علمياً في التدريس.				
٣٦-	أدرّب الطلبة على التقييم الذاتي المستمر.				
٣٧-	أحرص على إرشاد الطلبة أكاديمياً.				
٣٨-	أراجع باستمرار الخطط الدراسية في ضوء التغذية الراجعة مع الطلبة.				
٣٩-	أستخدم أساليب متعددة لتقويم نتاجات التعلم والتعليم عند الطلبة.				
٤٠-	أستخدم أساليب متنوعة لتعزيز الطلبة.				
٤١-	أفسح المجال للطلبة للمناقشة والحوار داخل قاعة المحاضرة وخارجها.				
٤٢-	أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية.				
٤٣-	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.				
٤٤-	أتعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة.				
٤٥-	أعمل على إنجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع.				
٤٦-	أقدم الخدمات والاستشارات الفنية للمجتمع.				
٤٧-	أسهم في خبراتي لتصميم المشاريع الاقتصادية الناجحة في المجتمع.				
٤٨-	أشارك في دورات تدريب الكوادر في المجتمع المحلي.				
٤٩-	أسهم في إلقاء المحاضرات العلمية داخل الجامعة وخارجها.				
٥٠-	أسهم مع خبراء متخصصين لعقد ندوات لتوعية المجتمع.				
٥١-	أشارك بتقديم المعرفة العلمية في وسائل الإعلام المختلفة.				

الرقم	الفقرات	درجة التوافر للكفاية			
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة
-٥٢	أسخر موضوعات المقرر للمحافظة على الثقافة الوطنية.				
-٥٣	أشارك في المناسبات الدينية والوطنية والاجتماعية لبناء الجسور مع المجتمع المحلي.				
-٥٤	أسهم في تقديم برامج محو الأمية من المجتمع.				
-٥٥	أسهم في تقديم برامج لتطوير تعليم الكبار في المجتمع.				
-٥٦	أحرص على التواصل مع مؤسسات المجتمع ذات العلاقة بتخصصي.				
-٥٧	أسهم في تحقيق ديمقراطية الثقافة كمرتكز أساسي لديمقراطية ناجحة في المجتمع.				
-٥٨	أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة.				
-٥٩	أستخدم السبورة بشكل منظم وفعّال.				
-٦٠	أحدد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.				
-٦١	أستخدم جهاز عرض الشفافيات (O.H.P.).				
-٦٢	أستخدم شبكة المعلومات للحصول على بيانات تعليمية (الانترنت).				
-٦٣	أتقن استخدام جهاز الحاسوب كمصدر تعليمي.				
-٦٤	أطلع على محتوى التقنية (الوسيلة) قبل استخدامها.				
-٦٥	أتيح الفرصة للطلبة لاستخدام التقنيات التعليمية.				
-٦٦	أهيّئ الموقف التعليمي لاستخدام التقنيات التعليمية.				
-٦٧	أراعي خصائص المتعلمين عند اختيار الوسائل والأجهزة التعليمية.				
-٦٨	أتقن استخدام جهاز الفيديو في مواقف التعليم.				
-٦٩	استخدم المسجل وأشرطة الكاسيت في مواقف التعليم.				
-٧٠	أستخدم خامات البيئة المتاحة لإعداد وسائل تعليمية.				

ملحق رقم (٣)

قائمة بأسماء المُحكّمين لأداة الدراسة (الاستبانة).

من جامعة اليرموك	من جامعة تعز	من جامعة الحُديدة
أ.د. إبراهيم رواشدة.	أ.د. محمد طارش طالب.	د. أحمد عواد.
أ.د. أحمد محمود الخطيب.	د. حسن حيدر.	د. حسين عريسان.
أ.د. خلف المخزومي.	د. حلمي الشيباني.	د. سعود قائد.
أ.د. شفيق علاونة.	د. حيدر إبراهيم محمد العطار.	د. شاكر العبسي.
أ.د. علي الخريشة.	د. سامي سوسه.	د. عاطف حامد زغلول.
أ.د. محمد فخري مقدادي.	د. عبد الحكيم محمد الحكيمي.	د. عبد الوارث عبده سيف الرازحي.
أ.د. محمد محمود الخوالدة.	د. عبد السلام المخلافي.	د. عبد الودود هزاع عبده محسن.
أ.د. نعيم حبيب جعنيني / الجامعة الأردنية.	د. عبد السلام المليكي.	د. علي الزبيدي.
د. أكرم العمري.	د. عبدالله عبده أحمد طالب.	د. فندي هزاع نصر.
د. خليفة أبو عاشور.	د. عبد الكريم حسان.	د. محمد أحمد الأمين.
د. صالح ناصر عليمات	د. علي القباطي.	د. محمد كمال يوسف.
د. عايد عدنان الهرش.	د. علي علوي.	د. وجيه الوجيه.
د. عبدالله بن عبد الرحمن.	د. فيصل محمد علي القباطي.	
د. عبدالله خطايبة.	د. محمد سعيد الحاج.	
د. عدنان بدري الإبراهيم.	د. نجاح عبد الرحيم.	
د. علي بركات.	أ. عبد الرقيب علي قاسم السماوي.	
د. عيد كنعان.		
د. محمد المومني.		
د. محمد شعبان.		
د. محمد علي عاشور.		
د. موسى عبد الكريم دلبوح.		
د. نواف موسى شطناوي.		

ملحق رقم (٤)

جدول المقارنة التفصيلية بين جامعتي (تعز والحديدة)

(ما الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تعز والحديدة كل على حده؟).

الرقم	جامعة تعز			الفقرات	جامعة الحديدة		
	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣	٣,٤٥	٠,٦٣	أمتلك المعرفة في المادة العلمية المتخصص فيها.	١	٣,٣٥	٠,٦٨
٢	٦	٣,٣٩	٠,٦٩	أحلل المعرفة في مجال تخصصي إلى مكوناتها الأساسية.	٢	٣,٢٦	٠,٧٦
٣	١٩	٣,٢٠	٠,٨٣	أميز بين مكونات المعرفة عن بعضها البعض (مفاهيم، حقائق ...إلخ).	٤	٣,١٤	٠,٧٩
٤	٢٨	٣,٠٣	٠,٧٧	أدرّس هذه المكونات المعرفية بمنهجيات مختلفة تناسب كل منها.	٢١	٢,٨٩	٠,٨٦
٥	٤٥	٢,٧٣	٠,٨٨	أمتلك معرفة في نظريات التعلم وتطبيقاتها.	٤٤	٢,٦٩	٠,٩٩
٦	٣٣	٢,٩٢	٠,٧٧	أمتلك معرفة مناسبة في اللغة العربية.	١٨	٢,٩٢	٠,٨٩
٧	١١	٣,٣٤	٠,٨١	أتبع المنهجية العلمية في إجراء البحوث والدراسات.	٦	٣,٠٥	٠,٨٩
٨	٧	٣,٣٥	٠,٨٠	أجمع المعلومات من مصادرها المتعددة.	٨	٣,٠٢	٠,٩٧
٩	١٣	٣,٢٩	٠,٨٤	أختار مشكلة البحث العلمي في ميدان تخصصي.	١٣	٢,٩٤	١,٠٤
١٠	٣٥	٢,٨٩	٠,٩٨	أتعامل مع المعلومات التي أحصل عليها في بحوثي بسرية تامة.	١٤	٢,٩٤	٠,٩٠
١١	٣١	٢,٩٧	٠,٨٨	أستخدم التقنيات الإحصائية الحديثة في تحليل البيانات والمعلومات.	١١	٢,٩٧	٠,٨٤
١٢	٨	٣,٣٥	٠,٧٧	أحرص على عرض نتائج البحوث بدقة وموضوعية.	٧	٣,٠٥	٠,٩١
١٣	٩	٣,٣٥	٠,٨١	أبتعد عن التفسيرات المضللة في البحوث العلمية.	١٠	٢,٩٩	٠,٩٢
١٤	١٤	٣,٢٩	٠,٨٨	أربط بين نتائج بحثي والتوصيات الناتجة عنها.	٢٢	٢,٨٩	٠,٩٨
١٥	٣٨	٢,٨٧	٠,٩٩	أوجه توصيات البحث للجهات المختصة لتطبيقها في أرض الواقع.	٥٧	٢,٥٧	١,٠٣
١٦	٦٠	٢,٤٥	٠,٩٦	ألتحق بدورات تدريبية لتطوير قدراتي التدريسية.	٦٥	٢,٤٢	٠,٩٩
١٧	٢٦	٣,٠٧	٠,٨٩	أتابع المستجدات في مجال تخصصي.	٢٥	٢,٨٥	٠,٩٦

الرقم	جامعة تعز الرتبة	 المتوسط الحسابي	 الانحراف المعياري	الفقرات	جامعة الحديدة الرتبة	 المتوسط الحسابي	 الانحراف المعياري
١٨	٣٧	٢,٨٨	٠,٩٢	أشارك في الندوات العلمية في مجال مهنتي.	٤٦	٢,٦٨	٠,٩٤
١٩	٥٠	٢,٦٢	٠,٩٧	أشارك في الجمعيات العلمية في مجال تخصصي.	٦١	٢,٥٠	١,١١
٢٠	٤٢	٢,٧٥	٠,٩٦	أشارك في المؤتمرات العلمية في مجال مهنتي.	٥٣	٢,٥٩	١,٠١
٢١	٢٤	٣,١٠	٠,٨٨	أحرص على إنجاز البحوث العلمية في مجال تخصصي.	٣١	٢,٨٢	٠,٩٨
٢٢	٤١	٢,٧٨	١,٠٥	أحرص على نشر نتائج البحوث العلمية في مجلات محكّمة.	٣٨	٢,٧٤	١,٠٩
٢٣	٤٦	٢,٧٣	١,٠١	أشارك في مناقشة البحوث العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٤٨	٢,٦٦	١,٠٨
٢٤	٥٤	٢,٥٨	٠,٩٨	أحرص على الاشتراك في الدوريات العلمية في مجال تخصصي.	٤٠	٢,٧٤	٠,٩٨
٢٥	٢٧	٣,٠٥	٠,٨٩	أستفيد من خبرات الزملاء في الجامعة التي أعمل فيها.	٣٠	٢,٨٣	٠,٩٢
٢٦	٢٠	٣,٢٠	٠,٧٢	أستخدم أسلوب التقييم الذاتي لتحسين أدائي التدريسي.	٣٧	٢,٧٥	١,٠٥
٢٧	٥٦	٢,٥٣	١,٠١	أحرص على تأليف الكتب الجامعية المقررة.	٤٩	٢,٦٦	٠,٩٧
٢٨	٤٠	٢,٨٤	٠,٨٩	أحرص على تطوير مهاراتي في اللغة الإنجليزية.	٥٢	٢,٦٠	٠,٩٩
٢٩	١٨	٣,٢٤	٠,٧٩	أعد خطط دراسية واضحة للمواد التي أدرّسها.	١٥	٢,٩٤	٠,٩٤
٣٠	٢	٣,٤٨	٠,٧٧	أقدم المادة العلمية بطريقة منظمة ومتسلسلة.	٢٩	٢,٨٤	٠,٩٨
٣١	١٥	٣,٢٨	٠,٨٦	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس الجامعي.	٢٦	٢,٨٤	١,٠٢
٣٢	١٢	٣,٣٠	٠,٧٨	أحرص على إثارة دافعية الطلبة للمشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي.	٣٣	٢,٨٢	٠,٩٩
٣٣	٢٢	٣,١٧	٠,٨٥	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.	٤٧	٢,٦٧	١,٠١
٣٤	١٧	٣,٢٥	٠,٧٨	أستخدم أساليب ديمقراطية في إدارة قاعة المحاضرة.	٤١	٢,٧٣	٠,٩٦
٣٥	٥	٣,٤٠	٠,٧٥	أستخدم لغة سليمة ومبسطة علمياً في التدريس.	١٢	٢,٩٦	٠,٩٥
٣٦	٣٢	٢,٩٦	٠,٨٨	أدرّب الطلبة على التقييم الذاتي المستمر.	١٧	٢,٩٤	٠,٩٠
٣٧	٢١	٣,٢٠	٠,٨٣	أحرص على إرشاد الطلبة أكاديمياً.	٩	٣,٠٠	٠,٩٣

الرقم	جامعة تعز			الفقرات	جامعة الحديدة		
	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣٨	٢٩	٢,٩٩	٠,٨٦	أراجع باستمرار الخطط الدراسية في ضوء التغذية الراجعة مع الطلبة.	٢٤	٢,٨٧	٠,٩٢
٣٩	٣٠	٢,٩٨	٠,٨٨	أستخدم أساليب متعددة لتقويم نتاجات التعلم والتعليم عند الطلبة.	٥٠	٢,٦٥	٠,٨٦
٤٠	٢٥	٣,٠٩	٠,٨٥	أستخدم أساليب متنوعة لتعزيز الطلبة.	٢٧	٢,٨٥	٠,٨٣
٤١	١٠	٣,٣٥	٠,٨٥	أفسح المجال للطلبة للمناقشة والحوار داخل قاعة المحاضرة وخارجها.	١٦	٢,٩٤	٠,٩٢
٤٢	٤٣	٢,٧٤	١,٠٢	أشارك الطلبة أنشطتهم ومناسباتهم الاجتماعية.	٣٢	٢,٨٢	٠,٩٢
٤٣	١	٣,٥٠	٠,٧٣	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير.	٣	٣,٢٠	٠,٨٣
٤٤	٤	٣,٤٢	٠,٨٢	أتعامل مع الطلبة بالعدل والمساواة.	٥	٣,١٢	٠,٩١
٤٥	٣٦	٢,٨٩	٠,٩٢	أعمل على إنجاز البحوث العلمية التي تعالج مشكلات المجتمع.	٢٨	٢,٨٥	٠,٨٥
٤٦	٤٧	٢,٧٠	٠,٩٠	أقدم الخدمات والاستشارات الفنية للمجتمع.	٤٢	٢,٧٢	٠,٩١
٤٧	٦٢	٢,٢٦	١,٠٠	أسهم في خبراتي لتصميم المشاريع الاقتصادية الناجحة في المجتمع.	٦٧	٢,٣٢	٠,٩٤
٤٨	٥٩	٢,٤٦	٠,٩٨	أشارك في دورات تدريب الكوادر في المجتمع المحلي.	٥٥	٢,٥٨	٠,٨٦
٤٩	٤٤	٢,٧٣	١,٠٤	أسهم في إلقاء المحاضرات العلمية داخل الجامعة وخارجها.	٥٦	٢,٥٨	٠,٨٤
٥٠	٦٣	٢,٢٢	١,٠١	أسهم مع خبراء متخصصين لعقد ندوات لتوعية المجتمع.	٦٦	٢,٣٤	٠,٩٣
٥١	٦٤	٢,١٦	١,٠٢	أشارك بتقديم المعرفة العلمية في وسائل الإعلام المختلفة.	٥٨	٢,٥٤	٠,٩٦
٥٢	٣٤	٢,٩٠	٠,٨٩	أسخر موضوعات المقرر للمحافظة على الثقافة الوطنية.	٣٥	٢,٨٠	٠,٨٩
٥٣	٥٨	٢,٥٣	٠,٩٧	أشارك في المناسبات الدينية والوطنية والاجتماعية لبناء الجسور مع المجتمع المحلي.	٤٣	٢,٧٢	٠,٨٥
٥٤	٦٩	١,٧٦	٠,٨٨	أسهم في تقديم برامج محو الأمية من المجتمع.	٥٩	٢,٥١	١,١١
٥٥	٦٨	١,٨٣	٠,٩٣	أسهم في تقديم برامج لتطوير تعليم الكبار في المجتمع.	٦٠	٢,٥١	١,٠٧
٥٦	٤٩	٢,٦٧	٠,٨٨	أحرص على التواصل مع مؤسسات المجتمع ذات العلاقة بتخصصي.	٣٩	٢,٧٤	٠,٨٨

الرقم	جامعة تعز			الفقرات	جامعة الحديدة		
	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥٧	٥١	٢,٦١	٠,٩٤	أسهم في تحقيق ديمقراطية الثقافة كمرتكز أساسي لديمقراطية ناجحة في المجتمع.	٥١	٢,٦٢	٠,٩٤
٥٨	١٦	٣,٢٧	٠,٨٥	أستخدم الكتاب الجامعي بصورة مناسبة.	٢٠	٢,٩٠	٠,٩٦
٥٩	٢٣	٣,١٧	٠,٩٥	أستخدم السبورة بشكل منظم وفعّال.	٤٥	٢,٦٩	٠,٩٥
٦٠	٣٩	٢,٨٦	٠,٩٩	أحدد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.	٥٤	٢,٥٨	١,٠٢
٦١	٦٥	٢,٠٦	١,٠٩	أستخدم جهاز عرض الشفافيات (O.H.P.).	٦٣	٢,٤٧	١,١١
٦٢	٥٥	٢,٥٥	١,١٠	أستخدم شبكة المعلومات للحصول على بيانات تعليمية (الانترنت).	١٩	٢,٩٠	١,٠٠
٦٣	٦١	٢,٣٨	١,٠٠	أتقن استخدام جهاز الحاسوب كمصدر تعليمي.	٢٣	٢,٨٨	٠,٩٣
٦٤	٤٨	٢,٦٩	٠,٩٥	أطلع على محتوى التقنية (الوسيلة) قبل استخدامها.	٣٤	٢,٨٢	١,٠٤
٦٥	٥٧	٢,٥٣	١,٠٣	أتيح الفرصة للطلبة لاستخدام التقنيات التعليمية.	٣٦	٢,٧٨	١,٠٧
٦٦	٥٢	٢,٦١	١,٠٥	أهيّئ الموقف التعليمي لاستخدام التقنيات التعليمية.	٦٢	٢,٤٩	١,٠٤
٦٧	٥٣	٢,٦١	١,٠٦	أراعي خصائص المتعلمين عند اختيار الوسائل والأجهزة التعليمية.	٦٤	٢,٤٥	١,٠٥
٦٨	٦٧	١,٩٥	١,٠٤	أتقن استخدام جهاز الفيديو في مواقف التعليم.	٦٨	٢,١٨	١,٠٢
٦٩	٧٠	١,٦٠	٠,٨٧	استخدم المسجل وأشرطة الكاست في مواقف التعليم.	٧٠	١,٩٣	٠,٩٥
٧٠	٦٦	٢,٠٣	١,٠١	أستخدم خامات البيئة المتاحة لإعداد وسائل تعليمية.	٦٩	٢,١٠	٠,٩٧
المتوسط الحسابي العام		٢,٨٢	٠,٥٠			٢,٧٤	٠,٤٠

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة لكل من الجامعتين على حده مرتبة تنازلياً لبيان وجهي التشابه والاختلاف بين الجامعتين.

	جامعة تعز				جامعة الحديدة			
الرتبة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤٣	٣,٥٠	٠,٧٣	عالية جداً	١	٣,٣٥	٠,٦٨	عالية جداً
٢	٣٠	٣,٤٨	٠,٧٧		٢	٣,٢٦	٠,٧٦	عالية
٣	١	٣,٤٥	٠,٦٣		٤٣	٣,٢٠	٠,٨٣	
٤	٤٤	٣,٤٢	٠,٨٢		٣	٣,١٤	٠,٧٩	
٥	٣٥	٣,٤٠	٠,٧٥		٤٤	٣,١٢	٠,٩١	
٦	٢	٣,٣٦	٠,٦٩		٧	٣,٠٥	٠,٨٩	
٧	٨	٣,٣٥	٠,٨٠		١٢	٣,٠٥	٠,٩١	
٨	١٢	٣,٣٥	٠,٧٧		٨	٣,٠٢	٠,٩٧	
٩	١٣	٣,٣٥	٠,٨١		٣٧	٣,٠٠	٠,٩٣	
١٠	٤١	٣,٣٥	٠,٨٥		١٣	٢,٩٩	٠,٩٢	
١١	٧	٣,٣٤	٠,٨١		١١	٢,٩٧	٠,٨٤	
١٢	٣٢	٣,٣٠	٠,٧٨		٣٥	٢,٩٦	٠,٩٥	
١٣	٩	٣,٢٩	٠,٨٤		٩	٢,٩٤	١,٠٤	
١٤	١٤	٣,٢٩	٠,٨٨		١٠	٢,٩٤	٠,٩٠	
١٥	٣١	٣,٢٨	٠,٨٦		٢٩	٢,٩٤	٠,٩٤	
١٦	٥٨	٣,٢٧	٠,٨٥	عالية	٤١	٢,٩٤	٠,٩٢	
١٧	٣٤	٣,٢٥	٠,٧٨		٣٦	٢,٩٤	٠,٩٠	
١٨	٢٩	٣,٢٤	٠,٧٩		٦	٢,٩٢	٠,٨٩	
١٩	٣	٣,٢٠	٠,٨٣		٦٢	٢,٩٠	١,٠٠	
٢٠	٢٦	٣,٢٠	٠,٧٢		٥٨	٢,٩٠	٠,٩٦	
٢١	٣٧	٣,٢٠	٠,٨٣		٤	٢,٨٩	٠,٨٦	
٢٢	٣٣	٣,١٧	٠,٨٥		١٤	٢,٨٩	٠,٩٨	
٢٣	٥٩	٣,١٤	٠,٩٠		٦٣	٢,٨٨	٠,٩٣	
٢٤	٢١	٣,١٠	٠,٨٨		٣٨	٢,٨٧	٠,٩٢	
٢٥	٤٠	٣,٠٩	٠,٨٥		١٧	٢,٨٥	٠,٩٦	
٢٦	١٧	٣,٠٧	٠,٨٩		٣١	٢,٨٥	١,٠٢	
٢٧	٢٥	٣,٠٥	٠,٨٩		٤٠	٢,٨٥	٠,٨٣	
٢٨	٤	٣,٠٣	٠,٧٧		٤٥	٢,٨٥	٠,٨٥	

الرتبة	جامعة تعز: الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	جامعة الحديدة: الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٢٩	٣٨	٢,٩٩	٠,٨٦	متوسطة	٣٠	٢,٨٤	٠,٩٨	متوسطة
٣٠	٣٩	٢,٩٨	٠,٨٨		٢٥	٢,٨٣	٠,٩٢	
٣١	١١	٢,٩٧	٠,٨٨		٢١	٢,٨٢	٠,٩٨	
٣٢	٣٦	٢,٩٦	٠,٨٨		٤٢	٢,٨٢	٠,٩٢	
٣٣	٦	٢,٩٢	٠,٧٧		٣٢	٢,٨٢	٠,٩٩	
٣٤	٥٢	٢,٩٠	٠,٨٩		٦٤	٢,٨٢	١,٠٤	
٣٥	١٠	٢,٨٩	٠,٩٨		٥٢	٢,٨٠	٠,٨٩	
٣٦	٤٥	٢,٨٩	٠,٩٢		٦٥	٢,٧٨	١,٠٧	
٣٧	١٨	٢,٨٨	٠,٩٢		٢٦	٢,٧٥	١,٠٥	
٣٨	١٥	٢,٨٧	٠,٩٩		٢٢	٢,٧٤	١,٠٩	
٣٩	٦٠	٢,٨٦	٠,٩٩		٥٦	٢,٧٤	٠,٨٨	
٤٠	٢٨	٢,٨٤	٠,٨٩		٢٤	٢,٧٤	٠,٩٨	
٤١	٢٢	٢,٧٨	١,٠٥		٣٤	٢,٧٣	٠,٩٦	
٤٢	٢٠	٢,٧٥	٠,٩٦		٤٦	٢,٧٢	٠,٩١	
٤٣	٤٢	٢,٧٤	١,٠٢		٥٣	٢,٧٢	٠,٨٥	
٤٤	٤٩	٢,٧٣	١,٠٤		٥	٢,٦٩	٠,٩٩	
٤٥	٥	٢,٧٣	٠,٨٨		٥٩	٢,٦٩	٠,٩٥	
٤٦	٢٣	٢,٧٣	١,٠١		١٨	٢,٦٨	٠,٩٤	
٤٧	٤٦	٢,٧٠	٠,٩٠		٣٣	٢,٦٧	١,٠١	
٤٨	٦٤	٢,٩٦	٠,٩٥		٢٣	٢,٦٦	١,٠٨	
٤٩	٥٦	٢,٦٧	٠,٨٨		٢٧	٢,٦٦	٠,٩٧	
٥٠	١٩	٢,٦٢	٠,٩٧		٣٩	٢,٦٥	٠,٨٦	
٥١	٥٧	٢,٦١	٠,٩٤		٥٧	٢,٦٢	٠,٩٤	
٥٢	٦٦	٢,٦١	١,٠٥		٢٨	٢,٦٠	٠,٩٩	
٥٣	٦٧	٢,٦١	١,٠٦		٢٠	٢,٥٩	١,٠١	
٥٤	٢٤	٢,٥٨	٠,٩٨		٦٠	٢,٥٨	١,٠٢	
٥٥	٦٢	٢,٥٥	١,١٠		٤٨	٢,٥٨	٠,٨٦	
٥٦	٢٧	٢,٥٣	١,٠١		٤٩	٢,٥٨	٠,٨٤	
٥٧	٦٥	٢,٥٣	١,٠٣		١٥	٢,٥٧	١,٠٣	
٥٨	٥٣	٢,٥٣	٠,٩٧		٥١	٢,٥٤	٠,٩٦	

الرتبة	جامعة تعز			
	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥٩	٤٨	٢,٤٦	٠,٩٨	متوسطة
٦٠	١٦	٢,٤٥	٠,٩٦	
٦١	٦٣	٢,٣٨	١,٠٠	
٦٢	٤٧	٢,٢٦	١,٠٠	
٦٣	٥٠	٢,٢٢	١,٠١	
٦٤	٥١	٢,١٦	١,٠٢	
٦٥	٦١	٢,٠٦	١,٠٩	
٦٦	٧٠	٢,٠٣	١,٠١	
٦٧	٦٨	١,٩٥	١,٠٤	
٦٨	٥٥	١,٨٣	٠,٩٣	
٦٩	٥٤	١,٧٦	٠,٨٨	
٧٠	٦٩	١,٦٠	٠,٨٧	ضعيفة
المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات		٢,٨٢	٠,٥٠	

جامعة الحديدة			
الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٥٤	٢,٥١	١,١١	متوسطة
٥٥	٢,٥١	١,٠٧	
١٩	٢,٥٠	١,١١	
٦٦	٢,٤٩	١,٠٤	
٦١	٢,٤٧	١,١١	
٦٧	٢,٤٥	١,٠٥	
١٦	٢,٤٢	٠,٩٩	
٥٠	٢,٣٤	٠,٩٣	
٤٧	٢,٣٢	٠,٩٤	
٦٨	٢,١٨	١,٠٢	
٧٠	٢,١٠	٠,٩٧	
٦٩	١,٩٣	٠,٩٥	
	٢,٧٤	٠,٤٠	

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على مجالات الدراسة الخمسة مرتبة تنازلياً لكل جامعة على حده.

الرتبة	جامعة تعز			
	الرقم	مجالات الكفايات المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣	الأداء التدريسي	٣,٢١	٠,٥٧
٢	١	المعرفة والبحث العلمي	٣,١٦	٠,٥٤
٣	٢	النمو المهني	٢,٨١	٠,٦٢
٤	٥	التقنيات التعليمية	٢,٤٩	٠,٦٣
٥	٤	خدمة المجتمع	٢,٤٤	٠,٦٢
المتوسط الحسابي العام للمجالات			٢,٨٢	٠,٥٠

جامعة الحديدة			
الرقم	مجالات الكفايات المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المعرفة والبحث العلمي	٢,٩٨	٠,٥١
٣	الأداء التدريسي	٢,٨٩	٠,٥٤
٢	النمو المهني	٢,٦٨	٠,٦١
٤	خدمة المجتمع	٢,٦٠	٠,٥١
٥	التقنيات التعليمية	٢,٥٥	٠,٥٨
		٢,٧٤	٠,٤٠

ولتحقيق المقارنة التفصيلية بشكل أكبر بين الجامعتين (تعز والحديدة) قامت الباحثة بعرض الكفايات لكل مجال مع الجامعتين كل على حده.

المجال الأول: المعرفة والبحث العلمي:-

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم على الكفايات المهنية لمجال المعرفة والبحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية لكل جامعة على حده.

	جامعة تعز				جامعة الحديدة			
الرتبة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	٣,٤٥	٠,٦٣	عالية جداً	١	٣,٣٥	٠,٦٨	عالية جداً
٢	٢	٣,٣٦	٠,٦٩		٢	٣,٢٦	٠,٧٦	عالية
٣	٨	٣,٣٥	٠,٨٠		٣	٣,١٤	٠,٧٩	
٤	١٢	٣,٣٥	٠,٧٧		٧	٣,٠٥	٠,٨٩	
٥	١٣	٣,٣٥	٠,٨١		١٢	٣,٠٥	٠,٩١	
٦	٧	٣,٣٤	٠,٨١		٨	٣,٠٢	٠,٩٧	
٧	٩	٣,٢٩	٠,٨٤		١٣	٢,٩٩	٠,٩٢	
٨	١٤	٣,٢٩	٠,٨٨		١١	٢,٩٧	٠,٨٤	
٩	٣	٣,٢٠	٠,٨٣	عالية	٩	٢,٩٤	١,٠٤	
١٠	٤	٣,٠٣	٠,٧٧		١٠	٢,٩٤	٠,٩٠	
١١	١١	٢,٩٧	٠,٨٨		٦	٢,٩٢	٠,٨٩	
١٢	٦	٢,٩٢	٠,٧٧		٤	٢,٨٩	٠,٨٦	
١٣	١٠	٢,٨٩	٠,٩٨		١٤	٢,٨٩	٠,٩٨	
١٤	١٥	٢,٨٧	٠,٩٩		٥	٢,٦٩	٠,٩٩	
١٥	٥	٢,٧٣	٠,٨٨		١٥	٢,٥٧	١,٠٣	
المتوسط الحسابي العام للمجال		٣,١٦	٠,٥٤			٢,٩٨	٠,٥١	

المجال الثاني: النمو المهني:-

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات مجال النمو المهني مرتبة تنازلياً لكل جامعة على حده.

	جامعة تعز				جامعة الحديدة			
الرتبة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٦	٣,٢٠	٠,٧٢	عالية	١٧	٢,٨٥	٠,٩٦	عالية
٢	٢١	٣,١٠	٠,٨٨		٢٥	٢,٨٣	٠,٩٢	
٣	١٧	٣,٠٧	٠,٨٩		٢١	٢,٨٢	٠,٩٨	
٤	٢٥	٣,٠٥	٠,٨٩		٢٦	٢,٧٥	١,٠٥	
٥	١٨	٢,٨٨	٠,٩٢		٢٢	٢,٧٤	١,٠٩	
٦	٢٨	٢,٨٤	٠,٨٩		٢٤	٢,٧٤	٠,٩٨	
٧	٢٢	٢,٧٨	١,٠٥		١٨	٢,٦٨	٠,٩٤	
٨	٢٠	٢,٧٥	٠,٩٦		٢٣	٢,٦٦	١,٠٨	
٩	٢٣	٢,٧٣	١,٠١		٢٧	٢,٦٦	٠,٩٧	
١٠	١١	٢,٦٢	٠,٩٧		٢٨	٢,٦٠	٠,٩٩	
١١	٢٤	٢,٥٨	٠,٩٨		٢٠	٢,٥٩	١,٠١	
١٢	٢٧	٢,٥٣	١,٠١		١٩	٢,٥٠	١,١١	متوسطة
١٣	١٦	٢,٤٥	٠,٩٦	متوسطة	١٦	٢,٤٢	٠,٩٩	
المتوسط الحسابي العام للمجال		٢,٨١	٠,٦٢			٢,٦٨	٠,٦١	

المجال الثالث: الأداء التدريسي:-

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات مجال الأداء التدريسي مرتبة تنازلياً لكل جامعة على حده.

	جامعة تعز				جامعة الحديدة			
الرتبة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤٢	٣,٥٠	٠,٧٣	عالية	٤٣	٣,٢٠	٠,٨٣	متوسطة
٢	٣٠	٣,٤٨	٠,٧٧		٤٤	٣,١٢	٠,٩١	
٣	٤٤	٣,٤٢	٠,٨٢		٣٧	٣,٠٠	٠,٩٣	
٤	٣٥	٣,٤٠	٠,٧٥		٣٥	٢,٩٦	٠,٩٥	
٥	٤١	٣,٣٥	٠,٨٥		٢٩	٢,٩٤	٠,٩٤	
٦	٣٢	٣,٣٠	٠,٧٨		٤١	٢,٩٤	٠,٩٢	
٧	٣١	٣,٢٨	٠,٨٦		٣٦	٢,٩٤	٠,٩٠	
٨	٣٤	٣,٢٥	٠٧٨	متوسطة	٣٨	٢,٨٧	٠,٩٢	
٩	٢٩	٣,٢٤	٠,٧٩		٣١	٢,٨٥	١,٠٢	
١٠	٣٧	٣,٢٠	٠,٨٣		٤٠	٢,٨٥	٠,٨٣	
١١	٣٣	٣,١٧	٠,٨٥		٣٠	٢,٨٤	٠,٩٨	
١٢	٤٠	٣,٠٩	٠,٨٥		٤٢	٢,٨٢	٠,٩٢	
١٣	٣٨	٢,٩٩	٠,٨٦		٣٢	٢,٨٢	٠,٩٩	
١٤	٣٩	٢,٩٨	٠,٨٨		٣٤	٢,٧٣	٠,٩٦	
١٥	٣٦	٢,٩٦	٠,٨٨		٣٣	٢,٦٧	١,٠١	
١٦	٤٢	٢,٧٤	١,٠٢		٣٩	٢,٦٥	٠,٨٦	
المتوسط الحسابي العام للمجال		٣,٢١	٠,٥٧			٢,٨٩	٠,٥٤	

المجال الرابع: خدمة المجتمع:-

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً لكل جامعة على حده.

الرتبة	جامعة تعز			
	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٥٢	٢,٩٠	٠,٨٩	عالية
٢	٤٥	٢,٨٩	٠,٩٢	
٣	٤٩	٢,٧٣	١,٠٤	
٤	٤٦	٢,٧٠	٠,٩٠	
٥	٥٦	٢,٦٧	٠,٨٨	
٦	٥٧	٢,٦١	٠,٩٤	
٧	٥٣	٢,٥٣	٠,٩٧	
٨	٤٨	٢,٤٦	٠,٩٨	متوسطة
٩	٤٧	٢,٢٦	١,٠٠	
١٠	٥٠	٢,٢٢	١,٠١	
١١	٥١	٢,١٦	١,٠٢	
١٢	٥٥	١,٨٣	٠,٩٣	
١٣	٥٤	١,٧٦	٠,٨٨	
المتوسط الحسابي العام للمجال		٢,٤٤	٠,٦٢	

جامعة الحديدة			
الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٤٥	٢,٨٥	٠,٨٥	عالية
٥٢	٢,٨٠	٠,٨٩	
٥٦	٢,٧٤	٠,٨٨	
٤٦	٢,٧٢	٠,٩١	
٥٣	٢,٧٢	٠,٨٥	
٥٧	٢,٦٢	٠,٩٤	
٤٨	٢,٥٨	٠,٨٦	
٤٩	٢,٥٨	٠,٨٤	
٥١	٢,٥٤	٠,٩٦	
٥٤	٢,٥١	١,١١	متوسطة
٥٥	٢,٥١	١,٠٧	
٥٠	٢,٣٤	٠,٩٣	
٤٧	٢,٣٢	٠,٩٤	
	٢,٦٠	٠,٥١	

المجال الخامس: التقنيات التعليمية:-

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكفايات مجال التقنيات التعليمية مرتبة تنازلياً لكل جامعة على حده.

جامعة تعز

الرتبة	الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٥٨	٣,٢٧	٠,٨٥	عالية
٢	٥٩	٣,١٧	٠,٩٥	
٣	٦٠	٢,٨٦	٠,٩٩	
٤	٦٤	٢,٦٩	٠,٩٥	
٥	٦٦	٢,٦١	١,٠٥	
٦	٦٧	٢,٦١	١,٠٦	
٧	٦٢	٢,٥٥	١,١٠	
٨	٦٥	٢,٥٣	١,٠٣	
٩	٦٣	٢,٣٨	١,٠٠	متوسطة
١٠	٦١	٢,٠٦	١,٠٩	
١١	٧٠	٢,٠٣	١,٠١	
١٢	٦٨	١,٥٩	١,٠٤	
١٣	٦٩	١,٦٠	٠,٨٧	ضعيفة
المتوسط الحسابي العام للمجال		٢,٤٩	٠,٦٣	

جامعة الحديدة

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
٦٢	٢,٩٠	١,٠٠	عالية
٥٨	٢,٩٠	٠,٩٦	
٦٣	٢,٨٨	٠,٩٣	
٦٤	٢,٨٢	١,٠٤	
٦٥	٢,٧٨	١,٠٧	
٥٩	٢,٦٩	٠,٩٥	
٦٠	٢,٥٨	١,٠٢	
٦٦	٢,٤٩	١,٠٤	متوسطة
٦١	٢,٤٧	١,١١	
٦٧	٢,٤٥	١,٠٥	
٦٨	٢,١٨	١,٠٢	
٧٠	٢,١٠	٠,٩٧	
٦٩	١,٩٣	٠,٩٥	
	٢,٥٥	٠,٥٨	

ملحق رقم (٥)

إجراءات تطبيق الدراسة ميدانياً.

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY
إربد - الأردن
تلفون ٢٧١١١٠٠ - ٢٧١١١١٠ تلكس 51533 YARMUK JO فاكس ٢٧٤٧٢٥ (٠٢)

كلية التربية والفنون
قسم الادارة واصول التربية

الرقم : ....

التاريخ: ٢٠٠٥/٤/١١ هـ

الموافق: .... م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة تعز المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد :

فإنه يسعدني أن أنهي إليكم بأن الطالبة : فائزة عبد الله قحطان إسماعيل قد أنهت متطلبات الدكتوراه في قسم الإدارة وأصول التربية تخصص " أصول تربية " وقد قامت بتسجيل أطروحة الدكتوراه بعنوان " الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية : دراسة مقارنة" .

ولقد أنجزت الطالبة فائزة عبد الله قحطان إسماعيل الاستمارات المتعلقة بجمع المعلومات بهذه الأطروحة وهي بحاجة إلى زيارة جامعة تعز وجامعات أخرى من اليمن بهدف تطبيق الاستبانة في الواقع اليمني لتتمكن من جمع المعلومات والبيانات التي تلزم لإتمام أطروحتها بالصورة الممتازة .

ويطيب لي أن أعلمكم بأن الطالبة فائزة عبد الله قحطان إسماعيل هي من الطالبات المتميزات في برنامج دكتوراه أصول التربية بجامعة اليرموك ، وأن دراستها سوف تخدم المجتمع اليمني عامة والجامعات اليمنية خاصة وذلك في سياق التعليم الجامعي للمساعدة في تقدمه وتطويره بما يخدم التنمية في المجتمع اليمني .

وفي الأخير أرجو شاكراً التعاون مع الطالبة قدر الإمكان وتقديم لها كل العون والمساعدة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

المشرف على الأطروحة

أ.د. محمد محمود الخوالدة

أستاذ أصول التربية

جامعة اليرموك

بسم الله الرحمن الرحيم

سفارة الجمهورية اليمنية
الملحقية الثقافية
عمان - الأردن

Embassy of the Republic of Yemen
Amman — Jordan

إجراء ميدانيا

الرقم : ٥٠١/١٠/١٥ ٧٠٦
التاريخ :١١/٤/٢٠٠٥

الأخ الأستاذ الدكتور / محمد الصوفي المحترم
رئيس جامعة تعز

تحية طيبة وبعد ،

نود الإفادة أن الطالبة / *فائزة عبد الله قحطان اسماعيل* موفدة جامعتكم العامرة لدراسة برنامج الدكتوراه في جامعة اليرموك – تخصص اصول تربية – بصدد اعداد رسالة الدكتوراه بعنوان "*الكفايات المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية : دراسة مقارنة*" وتحتاج للسفر الى اليمن للحصول على المعلومات المطلوبة .

وعليه نرجو التكرم بالتوجيه للمختصين بصرف تذاكر البحث الميداني اسوة بزملائها المقيدين في برامج الدراسات العليا

واقبلوا وافر التقدير والإحترام ،،،

المستشار الثقافي
محمد ناجي الدعيس

سفارة الجمهورية اليمنية
عمان الأردن
الملحقية الثقافية

ص.ب ٢٠٦٤ رمز بريدي ١١٩٤١ الجبيهة - تلفون : ٥٣٣٤١٦٨ - ٥٣٥٦١٨٦ - فاكس : ٥٣٥٦١٨٧
P.O.Box 2064 Code No. 11941 Al-Jubeiha - Tel.: 5334168 - 5356186 - Fax : 5356187

The Republic Of Yemen

TAIZ UNIVERSITY

VICE PRESIDENT FOR GRADUATE STUDIES AND RESEARCH

بسم الله الرحمن الرحيم

الجمهورية اليمنية

جامعة تعز

مكتب نائب رئيس الجامعة

لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي

Date التاريخ

Ref الاشارة

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
السكرتارية العامة
صادر
الرقم: ١٨٨
التاريخ: ٦/١/٢٠٠٧
التوقيع:

الأخ الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية المحترم

تهديكم نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي أطيب تحياتها ، وتحيطكم علماً بأن الأخت / فائزة عبد الله قحطان أسماعيل – موفدة الجامعة لمرحلة الدكتوراه إلى المملكة الأردنية قسم الإدارة وأصول تربية (تخصص أصول تربية) – تقوم حالياً بالبحث الميداني بالداخل وعليه يرجى التكرم بتعين مشرف داخلي للمذكورة بمحضر قسم وكلية، وتحديد فترة بحثها الميداني وموافاتنا بذلك .

وتفضلوا بقبول خالص التحية والتقدير،،،

أ.د/ أحمد علوان المدحجي

نائب رئيس الجامعة

للدراسات العليا والبحث العلمي

The Republic Of Yemen
TAIZ UNIVERSITY
VICE PRESIDENT FOR GRADUATE
STUDIES AND RESEARCH

بسم الله الرحمن الرحيم

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
مكتب نائب رئيس الجامعة
لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي

Date / التاريخ
Ref / الاشارة

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
السكرتارية العامة
صادر
الرقم:
التاريخ:
التوقيع:

إلى من يهمه الأمر
في جامعة الحُديدة

تهديكم جامعة تعز أطيب تحياتها ، وتحيطكم علماً بأن الأخت / فائزة عبد الله قحطان إسماعيل ــ موفدة الجامعة لمرحلة الدكتوراه إلى المملكة الأردنية قسم الإدارة وأصول التربية (تخصص أصول تربية) ــ تقوم حالياً بالبحث الميداني بالداخل بعنوان (الكفايات المهنية لدى هيئة التدريس في الجامعات اليمنية : دراسة مقارنة) .

وعليه يرجى التكرم بالتعاون مع المذكورة وتقديم لها كل العون والمساعدة لتتمكن من إكمال مهمتها بالصورة الممتازة .

وتفضلوا بقبول خالص التحية والتقدير...

أ.د/ أحمد علوان المذحجي
نائب رئيس الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز

[illegible]

P.O.BOX (6751) (5236) TAIZ -TEL FAX (214987)
ص.ب (٦٧٥١) (٥٢٣٦) تعز - تلفاكس (٢١٤٩٨٧)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
كليــة التربيــة

REPUBLIC OF YEMEN
TAIZ UNIVERTIY
FACULIY OF EDUCTION

محضر اجتماع مجلس قسم أصول التربية والإدارة التعليمية رقم (١٣)

للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م

إنه في يوم الأحد الموافق ٨/مايو/٢٠٠٥م في تمام الساعة التاسعة صباحا تم اجتماع القسم وبحضور كلاً من:

د/ محمد سعيد الحاج	رئيساً
أ.د/محمد طارش طالب	عضواً
أ.د/عبد الله الذيفاني	عضواً
أ.د/سلطان المخلافي	عضواً
د/ علي آل باعلوي	عضواً
د/ حلمي الشيباني	عضواً
د/ فيصل محمد علي	عضواً

وذلك لمناقشة طلب الأستاذة/ فائزة عبد الله قحطان إسماعيل والأستاذة / آمال عبد الوهاب أحمد العريقي والموفدتين لدراسة الدكتوراه في الأردن الشقيق لتعيين مشرفين داخليين لهما.

القرار: يوصي المجلس بتعيين الدكتور/ سلطان المخلافي مشرفاً داخلياً للأستاذة/ آمال عبد الوهاب أحمد العريقي ويعين الدكتور/ محمد سعيد الحاج مشرفاً داخلياً للأستاذة / فائزة عبد الله قحطان إسماعيل.

هذا وقد انتهى الاجتماع في تمام الساعة العاشرة صباحاً.

والله الموفق ،،،

رئيس القسم

د/ محمد سعيد الحاج

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
مكتب نائب رئيس الجامعة
لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي

The Republic Of Yemen
TAIZ UNIVERSITY
VICE-PRESIDENT FOR GRADUATE STUDIES AND RESEARCH

التاريخ
الاشارة

Date

قرار تكليف رقم (٣٢)

بناء على ترشيح عميد كلية التربية يكلف الأخ الدكتور/ محمد سعيد الحاج - كلية التربية - بالإشراف الداخلي على طالبة الدكتوراه الأخت / فائزة عبدا لله قحطان إسماعيل - الموفدة إلى المملكة الأردنية الهاشمية - جامعة اليرموك .

أ.د/ أحمد علوان المذحجي
نائب رئيس الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

بسم الله الرحمن الرحيم

REPUBLIC OFYEMEN
TAIZ UNIVERTIY
FACULIY OF EDUCTION

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
كليـــة التربيــة

الأخ الأستاذ الدكتور/ نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي المحترم

تهديكم كلية التربية أطيب تحياتها ، وتود إبلاغكم بموافقة مجلس كلية التربية بجلسته رقم (١٠) بتاريخ ٥/٦/٢٠٠٥م على تعيين الأخ الدكتور/ سلطان المخلافي مشرفا داخليا على طالبة الدكتوراه/ آمال عبد الوهاب أحمد العريقي والدكتور/ محمد سعيد الحاج مشرفاً داخلياً علـى طالبــة الدكتوراه / فائزة عبد الله قحطان إسماعيل ، وتحدد الفترة الزمنية اللازمة للدراسة لمدة شهرين .

برجاء الاطلاع والتكرم بالتوجيه لاستكمال الإجراءات المطلوبة.

وتفضلوا بقبول وافر الشكر،،،

عميد الكلية

أ.د. محمد طارش طالب

ص*

P.O BOX 6803 phone 242169

ص.ب ٦٨٠٣ – تلفون (٢٤٢١٦٩)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجمهورية اليمنية
جامعة تعز
كليـة التربيـة

REPUBLIC OF YEMEN
TAIZ UNIVERTIY
FACULIY OF EDUCTION

تقرير عن طالبة الدراسات العليا الأستاذة / فائزة عبد الله قحطان إسماعيل المبتعثة لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية تخصص أصول تربية بجامعة " اليرموك" في المملكة الأردنية الهاشمية

بموجب محضر قسم الأصول والإدارة التربوية رقم (١٣) للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م والذي رشحني مشرفاً داخلياً للباحثة / فائزة عبد الله قحطان إسماعيل أثناء قيامها بتطبيق دراستها الميدانية لبحثها الموسوم " بالكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية :دراسة مقارنة" فلقد قامت الباحثة بما يلي:-

١- قامت الباحثة المذكورة بتوزيع الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة في الجامعات اليمنية الداخلة في عينة الدراسة.

٢- قامت الباحثة بجمع الاستبانات من أعضاء هيئة التدريس وتم توجيهها بكيفية القيام بتحليل الاستبانات وكيفية استخدام الأساليب الإحصائية اللازمة وصولاً إلى تحليل النتائج .

ولقد كانت الباحثة مستوعبه تماماً لدراستها وأهدافها ، وأهميتها ، ولوحظ عليها تمكنها من البحث العلمي وخطواته وإجراءاته.

كما أنها تتميز بالجد والمثابرة والاجتهاد وأنها ستكون إن شاء الله تعالى إضافة متميزة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة علماً بأن جمع البيانات من عينة الدراسة وتحليل النتائج قد استغرقت من الباحثة ما يقارب شهرين.

متمنياً لها التوفيق والنجاح والتفوق في نيل درجتها العلمية وعوده سالمه إلى وطنها في القريب العاجل.

والله الموفق،،،

د/ محمد سعيد [illegible]
رئيس قسم الأصول والإدارة التربوية
كلية التربية – جامعة تعز

Abstract

Ismail, Faiza Abdullah Qahtan. Professional Competencies of Faculty Members AT Yemeni Universities: A Comparative Study Dissertation, Foundation of Education, At Yormouk University, 2006, Supervisor (Professor: Mohammad Mahmoud Al – Khawaldeh)

The study aimed at realizing the available professional competencies of faculty members at Yemeni universities from their own perspective, and showing the effect of some independent variables on this aim through answering the following two questions:-

- What are the available professional competences of faculty members at Yemeni universities from their own perspective?
- Are there significant statistical differences at (α = 0.05) in the degree of the available professional competencies of faulty members due to the independent variables (the university, sex (gender), nationality, academic rank, years of experiences and the institute where the member had his highest qualification?

The community of the study consisted of all the faculty teaching staff in al the colleges of Taiz and Hudaidah universities during the second semester (2004-2005), (N = 478). Study sample consisted of (264) members from both university chosen available relative sample, average (55%) of all the staff of each university. To meet the goals of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of (70) professional competencies covering five areas: (knowledge and scientific research, professional improvement, instructional performance, community service and teaching techniques). To ensure validity and reliability of the instrument, it was shown for committee of judges from Yarmouk University and from the universities of Taiz and Hudaidah. Pearson correlation coefficient (0.89) and Chronbach Alpha were (0.90) for per-test.

Computer was used in the analysis of data, and SPSS was applied to answer the study questions. Means and SD were calculated, six – way

analysis or variance was used to evaluate study sample on the whole tool concerning the variables MANOVA was also used to evaluate study sample on the study relative to its variables.

The study resulted that:-

- The degree of the abundance of professional competencies of faculty members at Yemeni universities was positive, and in high degree on most of the questionnaire areas in general (M=2.78) out of four.
- There were no significant difference at ($\alpha = 0.05$) in the degree of the availability of professional competencies of faculty members at Yemeni universities from their own perspective due to the other independent variables. (Taiz University, Vs. Hudaidah University).
- There more was significant difference at ($\alpha = 0.05$) in the degree of the availability of professional competencies of faculty members at Yemeni universities from their own perspective due to the other variables. (sex (gender), nationality, academic rank, years of experiences and the institute where the member had his highest qualification).

In the high of these results the researcher suggests some of the recommendations that foster professional competencies of faculty members at Yemeni universities; such as seminars, workshops, training courses and scientific conferences in order to improve the instructional abilities of the university teachers, an also the researcher recommends that more future studies should be performed about the same topic in other Yemeni Universities.

Index Words: Competencies, Professional Competencies, Faculty Members, Yemeni Universities.